



**PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN PADA KOPERASI PELITA SEJAHTERA  
KABUPATEN TASIKMALAYA**

SKRIPSI

Dibuat Oleh :

Farid Akbar

021119239

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS PAKUAN  
BOGOR**

**JANUARI 2024**



**PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN PADA KOPERASI PELITA SEJAHTERA  
KABUPATEN TASIKMALAYA**

SKRIPSI

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

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
(Towaf Totok Irawan, S.E., M.E., Ph.D.)

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

## **LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN SIDANG SKRIPSI**

Kami selaku Ketua Komisi dan Anggota Komisi telah melakukan bimbingan skripsi mulai tanggal : 20 September 2023 dan berakhir tanggal : 03 Januari 2024

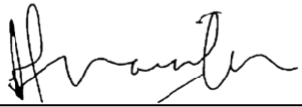
Dengan ini menyatakan bahwa,

Nama : Farid Akbar  
NPM : 021119239  
Program Studi : Manajemen  
Mata Kuliah : Sumber Daya Manusia  
Ketua Komisi : Nina Sri Indrawati, S.E., M.M.  
Anggota Komisi : Dr. Dewi Taurusyanti, S.E., M.M.  
Judul Skripsi : Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Pelita Sejahtera Kabupaten Tasikmalaya

Menyetujui bahwa nama tersebut diatas dapat disertakan mengikuti ujian sidang skripsi yang dilaksanakan oleh pimpinan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.

Disetujui,

Ketua Komisi Pembimbing  
(Nina Sri Indrawati, S.E., M.M.)



---

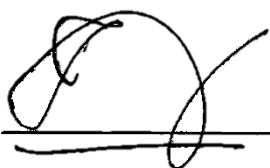
Anggota Komisi Pembimbing  
(Dr. Dewi Taurusyanti, S.E., M.M.)



---

Diketahui,

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



---

**PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN PADA KOPERASI PELITA SEJAHTERA  
KABUPATEN TASIKMALAYA**

SKRIPSI

Telah disidangkan dan dinyatakan lulus

Pada hari : Rabu, 03 Januari 2024

Farid Akbar

021119239

Menyetujui,

Ketua Penguji Sidang

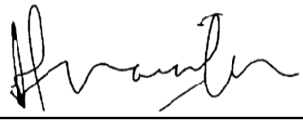
( Sri Hartini,. Dra., M.M.)



---

Ketua Komisi Pembimbing


( Nina Sri Indrawati, S.E., M.M. )



---

Anggota Komisi Pembimbing

( Dr. Dewi Taurusyanti, S.E., M.M. )



---

## **PERNYATAAN PERLIMPAHAN HAK CIPTA**

---

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Farid Akbar

NPM : 021119239

Judul Skripsi : Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Pelita Sejahtera Kabupaten Tasikmalaya

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

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

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

Bogor, 15 Januari 2024



Farid Akbar

021119239

**© Hak Cipta milik Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan Tahun 2024**

**Hak Cipta dilindungi Undang-Undang Hak Cipta No.28 Tahun 2014**

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

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

## ABSTRAK

**FARID AKBAR. 021119239. 2024. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Koperasi Pelita Sejahtera Kabupaten Tasikmalaya.** Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Program Studi Manajemen. Universitas Pakuan Bogor. Di bawah bimbingan : **Nina Sri Indrawati. Dan Dewi Taurusyanti.**

Disiplin kerja dinilai memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Suatu disiplin kerja yang baik dapat menciptakan tingkat kualitas dan kuantitas kinerja yang sangat signifikan serta dapat mempengaruhi seseorang untuk lebih giat, rajin, dan tekun dalam bekerja. Tujuan dari penelitian ini adalah (1) Untuk menganalisis disiplin kerja di Koperasi Pelita Sejahtera Kabupaten Tasikmalaya. (2) Untuk menganalisis kinerja karyawan di Koperasi Pelita Sejahtera Kabupaten Tasikmalaya. (3) Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Koperasi Pelita Sejahtera Kabupaten Tasikmalaya.

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode *explanatory survey* dengan jenis penelitian verifikatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Koperasi Pelita Sejahtera Kabupaten Tasikmalaya dengan sampel sebanyak 40 responden dengan perhitungan skala linkert. Penelitian ini dilakukan di Tasikmalaya dengan teknik pengumpulan data *Probability Sampling*. Data yang diperoleh menggunakan penyebaran kuesioner yang akan dianalisis dengan menggunakan program SPSS 25 untuk menguji: Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji Analisis Deskriptif, Uji Regresi Linear Sederhana, Uji Koefisien Determinasi, dan Uji Hipotesis.

Hasil penelitian ini menunjukkan rata-rata tanggapan variabel disiplin kerja sangat baik dan kinerja karyawan sangat baik. Dengan demikian hasil dari uji hipotesis disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai  $t_{hitung}$  9,259 dan nilai  $t_{tabel}$  0,389 yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Koperasi Pelita Sejahtera Kabupaten Tasikmalaya.

Kata kunci: *Koperasi Pelita Sejahtera, Kinerja Karyawan, Disiplin Kerja.*

## PRAKATA

Puji dan syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa yang telah memberikan nikmat, dan rahmat-Nya, anugerah serta karunia-Nya. Shalawat beserta salam senantiasa tercurah limpahkan pada junjungan besar Nabi Muhammad SAW, sehingga dengan izin-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul **“PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KOPERASI PELITA SEJAHTERA KABUPATEN TASIKMALAYA”** dengan baik. Adapun tujuan dari penyusunan penelitian skripsi ini guna untuk mencapai gelar sarjana manajemen yang menjadi salah satu syarat pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.

Dalam menyelesaikan skripsi ini penulis menyadari sepenuhnya, bahwa tanpa bimbingan dan bantuan dari berbagai pihak dalam penyusunan penelitian skripsi ini tidak dapat diselesaikan dengan baik. Oleh karena itu, pada kesempatan ini perkenankan penulis mengucapkan rasa hormat terima kasih yang sebesar- besarnya kepada:

1. Kepada kedua orang tua yang saya cintai yaitu Agus Riyanto dan Iloh S.pd., yang senantiasa selalu memberikan doa dan kasih sayang serta dukungannya baik secara moril maupun materil sehingga penulis dapat menyelesaikan penelitian ini dengan baik.
2. Bapak Prof. Dr. rer. Pol. Ir. H. Didik Notosudjono, M.Sc. Selaku Rektor Universitas Pakuan yang telah meluangkan waktu, tenaga, dan pikiran untuk Universitas Pakuan Bogor.
3. Bapak Towaf Totok Irawan, S.E., M.E., Ph.D. Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan Bogor.
4. Ibu Dr. Retno Martanti Endah L, S.E., M.Si., CMA., CAPM. Selaku Wakil Dekan 1 Bidang Akademik dan Kemahasiswaan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.
5. Bapak Prof. Dr. Yohanes Indrayono, Ak., M.M., CA. Selaku Ketua Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan Bogor.
6. Ibu Tutus Rully, S.E., M.M. Selaku Asisten Program Studi Manajemen.
7. Ibu Nina Sri Indrawati, S.E., M.M. Selaku Ketua Komisi Pembimbing yang telah mendidik dan memberikan arahan selama perkuliahan.
8. Ibu Dr. Dewi Taurusyanti, S.E., M.M. Selaku Anggota Komisi Pembimbing yang juga telah membantu dan memberikan masukan dalam bentuk bimbingan terhadap penulis selama perkuliahan.
9. Bapak Chaerudin Manaf, S.E., M.M. Selaku Dosen Wali yang selalu meberikan bimbingan dan arahan selama perkuliahan.
10. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Staff Tata Usaha beserta Karyawan Perpustakaan Universitas Pakuan Bogor.



11. Kepada pimpinan kepala Koperasi Pelita Sejahtera Kabupaten Tasikmalaya yang telah bersedia memberikan izin saya untuk meneliti di tempat tersebut.
12. Seluruh karyawan Koperasi Pelita Sejahtera Kabupaten Tasikmalaya yang telah membantu memberikan informasi untuk menjadi bahan penelitian penulis.
13. Ibu Suarnih, S.pd., yang selalu memberikan semangat dukungan serta doa kepada penulis baik secara moril maupun materil.
14. Seluruh keluarga besar yang selalu memberikan doa serta semangat dukungan kepada penulis selama ini.
15. Rangga Ardiansyah yang senantiasa selalu memberikan doa, semangat, dan dukungan untuk menyelesaikan skripsi ini.
16. Dini Mardianti yang senantiasa selalu memberikan dukungan dan semangat untuk menyelesaikan skripsi ini.
17. Teman-teman saya yang senantiasa memberikan semangat dukungan dan motivasi dalam menyelesaikan skripsi ini.
18. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu-persatu, semoga Allah SWT senantiasa melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya, semoga kesuksesan selalu menyertai kita semua, Aamiin.

Semoga segala bantuan yang kalian berikan serta dengan adanya bimbingan, doa, dan semangat dukungan yang telah diberikan kepada penulis mendapat balasan dari Allah SWT. Akhir kata semoga skripsi ini memberikan manfaat bagi pembaca dan semua pihak yang memerlukannya.

Bogor, 15 Januari 2024

Penulis

Farid Akbar

## DAFTAR ISI

<b>JUDUL.....</b>	<b>i</b>
<b>LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI .....</b>	<b>ii</b>
<b>LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN SIDANG SKRIPSI .....</b>	<b>iii</b>
<b>LEMBAR PENGESAHAN &amp; PERNYATAAN TELAH DISIDANGKAN .....</b>	<b>iv</b>
<b>LEMBAR PERNYATAAN PELIMPAHAN HAK CIPTA .....</b>	<b>v</b>
<b>LEMBAR HAK CIPTA.....</b>	<b>vi</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>vii</b>
<b>PRAKATA .....</b>	<b>viii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>x</b>
<b>DAFTAR TABEL.....</b>	<b>xiii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xv</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>xvi</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang Penelitian.....	1
1.2 Identifikasi dan Perumusan Masalah.....	9
1.2.1 Identifikasi Masalah.....	9
1.2.2 Perumusan Masalah .....	10
1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian .....	10
1.3.1 Maksud Penelitian.....	10
1.3.2 Tujuan Penelitian .....	10
1.4 Kegunaan Penelitian.....	11
1.4.1 Kegunaan Praktis .....	11
1.4.2 Kegunaan Akademis .....	11
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....</b>	<b>12</b>
2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia.....	12
2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia .....	12
2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia.....	13
2.1.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia.....	15
2.2 Disiplin Kerja .....	16
2.2.1 Pengertian Disiplin Kerja.....	16
2.2.2 Jenis-jenis Disiplin Kerja .....	17
2.2.3 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja .....	19
2.2.4 Indikator-indikator Disiplin Kerja .....	19
2.2.5 Tujuan Disiplin Kerja .....	20
2.3 Kinerja.....	20
2.3.1 Pengertian Kinerja.....	20
2.3.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja .....	21
2.3.3 Tujuan Pemilaian Kinerja .....	22

2.3.4 Dimensi dan Indikator Kinerja .....	24
2.4 Penelitian Sebelumnya dan Kerangka Pemikiran.....	25
2.4.1 Penelitian Sebelumnya .....	25
2.4.2 Kerangka Pemikiran .....	27
2.5 Hipotesis Penelitian .....	29
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>30</b>
3.1 Jenis Penelitian .....	30
3.2 Objek, Unit Analisis dan Lokasi Penelitian.....	30
3.2.1 Objek Penelitian .....	30
3.2.2 Unit Analisis.....	30
3.2.3 Lokasi Penelitian .....	30
3.3 Jenis Data dan Sumber Data Penelitian .....	30
3.3.1 Jenis Data Penelitian .....	30
3.3.2 Sumber Data Penelitian.....	31
3.4 Operasionalisasi Variabel .....	31
3.5 Metode Penarikan sampel.....	34
3.6 Metode Pengumpulan Data .....	35
3.6.1 Data Primer .....	35
3.6.2 Data Sekunder.....	36
3.7 Uji Instrument Penelitian .....	36
3.7.1 Uji Validitas.....	36
3.7.2 Uji Reliabilitas .....	38
3.8 Metode Pengolahan/Analisis Data .....	40
3.8.1 Analisis Deskriptif.....	40
3.8.2 Uji Asumsi Klasik.....	40
3.8.3 Analisis Regresi Linear Sederhana .....	41
3.8.4 Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....	41
3.8.5 Uji Hipotesis (Uji T).....	42
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>43</b>
4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian.....	43
4.1.1 Sejarah Singkat Koperasi Pelita Sejahtera Kabupaten Tasikmalaya.....	43
4.1.2 Struktur Organisasi Koperasi Pelita Sejahtera Kabupaten Tasikmalaya.....	44
4.1.3 Visi dan Misi Koperasi Pelita Sejahtera Kab. Tasikmalaya.....	46
4.2 Profil Responden Koperasi Pelita Sejahtera Kabupaten Tasikmalaya ..	47
4.3 Metode Pengolahan Data/Analisis Data .....	49
4.3.1 Analisis Deskriptif .....	49
4.3.2 Disiplin Kerja pada Koperasi Pelita Sejahtera Kabupaten Tasikmalaya.....	49

4.3.3 Kinerja Karyawan pada Koperasi Pelita Sejahtera Kabupaten Tasikmalaya.....	62
4.4 Uji Asumsi Klasik.....	75
4.4.1 Uji Normalitas.....	75
4.4.2 Uji Heteroskedastisitas .....	76
4.5 Analisis Regresi Linier Sederhana.....	77
4.6 Analisis Koefisiensi Determinasi.....	78
4.7 Uji Hipotesis Koefisiensi Regresi dengan Uji t.....	79
4.8 Pembahasan.....	80
4.8.1 Disiplin Kerja di Koperasi Pelita Sejahtera Kab. Tasikmalaya ...	80
4.8.2 Kinerja Karyawan Koperasi Pelita Sejahtera Kab. Tasikmalaya.	81
4.8.3 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Koperasi Pelita Sejahtera Kabupaten Tasikmalaya .....	82
<b>BAB V SIMPULAN DAN SARAN.....</b>	<b>83</b>
5.1 Simpulan .....	83
5.2 Saran .....	84
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>85</b>
<b>DAFTAR RIWAYAT HIDUP .....</b>	<b>88</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>89</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Data Tingkat Kehadiran Karyawan Bagian Operasional Koperasi Pelita Sejahtera Kabupaten Tasikmalaya Tahun 2020-2022.....	4
Tabel 1. 2 Data Target dan Realisasi Bagian Operasional Koperasi Pelita Sejahtera Kabupaten Tasikmalaya Tahun 2020-2022.....	5
Tabel 1.3 Standar Penilaian Kinerja Karyawan Koperasi Pelita Sejahtera .....	5
Tabel 1.4 Persentase Penilaian Kinerja Karyawan Koperasi Pelita Sejahtera Kabupaten Tasikmalaya Tahun 2020-2022.....	6
Tabel 1.5 Data Kepegawaian Pada Koperasi Pelita Sejahtera Kab. Tasikmalaya.....	7
Tabel 1.6 Data Pelanggaran Karyawan Bagian Operasional Pada Koperasi Pelita Sejahtera Kabupaten Tasikmalaya Tahun 2020-2022.....	7
Tabel 2. 1 Penelitian Sebelumnya .....	25
Tabel 3. 1 Operasional Variabel.....	32
Tabel 3.2 Skala Linkert Disiplin Kerja.....	36
Tabel 3. 3 Skala Linkert Kinerja Karyawan .....	36
Tabel 3. 4 Uji Validitas Disiplin Kerja.....	37
Tabel 3. 5 Uji Validitas Kinerja Karyawan .....	38
Tabel 3. 6 Kriteria Uji Reliabilitas .....	39
Tabel 3. 7 Hasil Uji Reliabilitas Disiplin Kerja.....	39
Tabel 4. 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	47
Tabel 4. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	48
Tabel 4. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	48
Tabel 4. 4 Tanggapan responden mengenai “Karyawan mampu berada di kantor selama jam kerja berlangsung”.....	50
Tabel 4. 5 Tanggapan responden mengenai “Karyawan mampu datang lebih awal ke tempat kerja sebelum jam masuk kerja”.....	50
Tabel 4. 6 Tanggapan responden mengenai “Karyawan harus mengisi absensi pada saat datang dan pulang kerja”.....	51
Tabel 4. 7 Tanggapan responden mengenai “Karyawan mampu menggunakan peralatan kerja dengan efektif dan efisien”.....	52
Tabel 4. 8 Tanggapan responden mengenai “Karyawan selalu berhati-hati dalam menggunakan peralatan kerja”.....	52
Tabel 4. 9 Tanggapan responden mengenai “Karyawan mampu melakukan pemeliharaan dan pengecekan terhadap peralatan kerja”.....	53
Tabel 4. 10 Tanggapan responden mengenai “Karyawan mampu bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang telah ditentukan”.....	54
Tabel 4. 11 Tanggapan responden mengenai “Karyawan mampu memahami fungsi dan tugas pekerjaan di perusahaan”.....	54
Tabel 4. 12 Tanggapan responden mengenai “Karyawan mampu bekerja sesuai dengan Standar Operasional Perusahaan”.....	55
Tabel 4. 13 Tanggapan responden mengenai “Karyawan wajib mentaati peraturan kerja”...	56
Tabel 4. 14 Tanggapan responden mengenai “Karyawan mempunyai kesadaran terhadap peraturan perusahaan”.....	56

Tabel 4. 15	Tanggapan responden mengenai “Karyawan mampu berkomitmen terhadap peraturan kerja”	57
Tabel 4. 16	Tanggapan responden mengenai “Karyawan harus berperilaku baik dan sopan dalam bekerja”	58
Tabel 4. 17	Tanggapan responden “Karyawan selalu berbuat jujur dalam bekerja”	58
Tabel 4. 18	Tanggapan responden mengenai “Karyawan mampu menerima dan menghargai tugas pekerjaan dengan baik”	59
Tabel 4. 19	Hasil dan Rata-rata Tanggapan Responden Terhadap Disiplin Kerja	60
Tabel 4. 20	Interprestasi Hasil	62
Tabel 4. 21	Tanggapan responden mengenai ”Pekerjaan karyawan selalu mendapatkan evaluasi dari atasan”	63
Tabel 4. 22	Tanggapan responden mengenai “Karyawan mempunyai kemampuan diri sesuai dengan bidang pekerjaan”	63
Tabel 4. 23	Tanggapan responden mengenai “Karyawan mampu mengutamakan tingkat ketelitian dalam pekerjaan”	64
Tabel 4. 24	Tanggapan responden mengenai “Karyawan dapat mencapai target operasional yang ditetapkan oleh perusahaan”	65
Tabel 4. 25	Tanggapan responden mengenai “Karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan pencapaian prestasi kerja”	65
Tabel 4. 26	Tanggapan responden mengenai “Karyawan dapat mencapai target bekerja dengan tepat waktu”	66
Tabel 4. 27	Tanggapan responden mengenai “Karyawan dapat menyelesaikan masalah pekerjaan dengan cepat”	67
Tabel 4. 28	Tanggapan responden mengenai “Karyawan dapat menyelesaikan tugas pekerjaan dengan waktu yang telah ditentukan”	67
Tabel 4. 29	Tanggapan responden mengenai “Karyawan dapat membagi waktu istirahat dalam bekerja”	68
Tabel 4. 30	Tanggapan responden mengenai “Karyawan mampu lebih teliti dalam bekerja ketika diawasi oleh pimpinan”	69
Tabel 4. 31	Tanggapan responden mengenai “Tingkat pengawasan karyawan yang ketat memberikan rasa semangat bekerja”	69
Tabel 4. 32	Tanggapan responden mengenai “Tingkat kemampuan karyawan memberikan keefektifan saat bekerja mengerjakan tugas”	70
Tabel 4. 33	Tanggapan responden mengenai “Setiap karyawan saling memberikan kontribusi dan membantu dalam bekerja”	71
Tabel 4. 34	Tanggapan responden mengenai “Pekerjaan mampu diselesaikan dengan tanggung jawab yang dilakukan bersama-sama”	71
Tabel 4. 35	Tanggapan responden mengenai “Tingkat kemampuan karyawan menciptakan metode baru untuk menyelesaikan tugas”	72
Tabel 4. 36	Hasil dari Rata-rata Tanggapan Responden Terhadap Kinerja Karyawan	73
Tabel 4. 37	Interprestasi Hasil	75
Tabel 4. 38	Hasil Uji Normalitas	76
Tabel 4. 39	Hasil Uji Analisis Regresi Linier Sederhana	76
Tabel 4. 40	Hasil Uji Analisis Regresi Linier Sederhana	78
Tabel 4. 41	Hasil Uji Koefisiensi Determinasi	79

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Rekapitulasi Data Kinerja Karyawan Pada Koperasi Pelita Sejahtera Kabupaten Tasikmalaya Tahun 2020-2022.....	9
Gambar 2.1 Konstelasi Penelitian .....	29
Gambar 3.1 Kurva Uji Hipotesis .....	42
Gambar 4.1 Struktur Organisasi Koperasi Pelita Sejahtera Kab. Tasikmalaya.....	44
Gambar 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	47
Gambar 4. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	48
Gambar 4. 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir .....	49
Gambar 4. 5 Uji Heteroskedastisitas .....	77
Gambar 4. 6 Grafik Uji Heterokedastisitas .....	77
Gambar 4. 7 Kurva Hasil Pengujian Hipotesis .....	79

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian .....	89
Lampiran 2 Kodingan Disiplin Kerja (X).....	91
Lampiran 3 Kodingan Kinerja Karyawan (Y) .....	92
Lampiran 4 Hasil Uji MSI.....	93
Lampiran 5 Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja (X).....	96
Lampiran 6 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y) .....	98
Lampiran 7 Hasil Uji Reliabilitas Disiplin Kerja (X) .....	100
Lampiran 8 Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan (Y) .....	101
Lampiran 9 Hasil Uji Asumsi Klasik .....	101
Lampiran 10 Hasil Uji Koefisien Determinasi .....	102



# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Di era sekarang ini, persaingan organisasi atau perusahaan semakin erat dan sangat berkembang dengan pesat sehingga perusahaan harus memiliki sumber daya manusia yang kuat. Persaingan yang tinggi antar suatu perusahaan bukan suatu hal yang baru dalam dunia bisnis, para pelaku usaha harus memahami bagaimana caranya mengelola perusahaannya agar mampu bertahan di era sekarang ini. Salah satu bagian yang terpenting dalam menciptakan suatu perusahaan yang mampu bertahan dalam persaingan ini adalah sumber daya manusia. Perusahaan sangat membutuhkan sumber daya manusia yang disiplin dan bersinergi dalam mencapai tujuan yang ingin dicapai. Setiap organisasi atau perusahaan selalu mengharapkan suatu sumber daya manusia yang mampu bekerja secara efektif dan efisien agar perusahaan lebih maju dan berkembang untuk bersaing. Dalam hal ini sumber daya manusia sangat berperan penting dalam menentukan dan mencapai suatu tujuan. Oleh karena itu, perusahaan harus mempunyai tenaga kerja yang cekatan, signifikan, memiliki kreativitas yang tinggi, memiliki kemampuan dalam bidang yang sesuai, serta memiliki rasa tanggung jawab dan disiplin untuk menyelesaikan tugas-tugas tepat waktu.

Menurut Hasibuan (2019) Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu upaya perusahaan dengan cara mengelola sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan dalam rangka untuk meningkatkan dan mencapai suatu tujuan perusahaan yang telah ditetapkan dengan adanya kesepakatan serta ketentuan dan peraturan. Target perusahaan itu sendiri menjadi suatu tujuan utama semua karyawan dalam melakukan pekerjaan.

Manajemen Sumber Daya Manusia menganggap bahwa karyawan adalah kekayaan (*asset*) utama organisasi yang harus dikelola dengan baik, keberadaan sumber daya manusia merupakan salah satu unsur terpenting bagi suatu organisasi untuk menjalankan aktivitas-aktivitas organisasi dalam mencapai tujuannya.

Menurut Mahmudah (2019) Tujuan utama setiap perusahaan baik yang bergerak di bidang industri maupun jasa adalah untuk memperoleh keuntungan yang sebesar-besarnya dengan kontribusi yang baik demi mempertahankan keberlangsungan perusahaan serta mensejahterakan seluruh anggota didalam perusahaan.

Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai suatu tujuannya, salah satunya didukung oleh aspek sumber daya manusia dalam organisasi tersebut. Sumber daya manusia sebagai aset sekaligus faktor penentu bagaimana sebuah organisasi berjalan dengan baik dan efektif. Oleh karena itu, dibutuhkannya pengelolaan sumber daya manusia yang baik dalam organisasi guna mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas mewujudkan perusahaan yang kompetitif.

Hasibuan (2019) mengatakan 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. Suatu perusahaan dikatakan maju dan berhasil bukan hanya dilihat dari besarnya profit yang diperoleh oleh perusahaan tersebut. Namun ada beberapa faktor pendukung lain salah satunya yaitu kualitas dan kuantitas sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan tersebut. Dalam sumber daya manusia itu sendiri yang menjadi aset didalam suatu perusahaan yaitu tenaga kerja atau karyawan yang berupaya keras untuk bekerja dan mencapai tujuan perusahaan.

Masalah sumber daya manusia menjadi tantangan sendiri bagi suatu instansi atau organisasi karena keberhasilan organisasi tergantung pada kualitas sumber daya manusianya. Tanpa sumber daya manusia, mustahil suatu organisasi dapat berjalan. Mengingat sangat berpengaruhnya sumber daya manusia dalam pelaksanaan suatu organisasi maka diperlukan pengelolaan organisasi yang baik. Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi adalah kinerja pegawainya. Apabila individu dalam organisasi yaitu sumber daya manusianya dapat bekerja secara optimal maka organisasi dapat berjalan efektif. Pada suatu instansi, sumber daya manusia dituntut untuk dapat mengerjakan suatu pekerjaan dengan hasil yang berkualitas serta dilakukan dengan tepat waktu dalam melaksanakan pekerjaan yang dibebankan. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia berpengaruh terhadap berlangsungnya tumbuh dan kembang organisasi terlebih pada bidang instansi.

Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran, serta kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Salah satu asset penting yang dimiliki organisasi dan memerlukan perhatian besar dari pihak manajemen sebagai asset tenaga kerja. Karena tenaga kerja dengan segala kemampuannya merupakan penggerak semua sumber daya yang dimiliki organisasi. Hal tersebut dapat dilihat dari meningkat dan menurunnya kinerja karyawan tergantung dari sumber daya manusia yang berada didalamnya.

Afandi (2018) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Oleh karena itu didalam organisasi kinerja sangat berperan penting terhadap kemajuan perusahaan dalam mewujudkan suatu keberhasilan.

Dalam hal tersebut diperlukan adanya penentuan serta ketentuan untuk dijadikan sebagai acuan dan diterapkan secara bersama-sama sesuai dengan kesepakatan. Afandi (2018) mengatakan bahwa terdapat 9 indikator kinerja karyawan yaitu : Kuantitas hasil kerja, Kualitas hasil kerja, Efisiensi dalam melaksanakan tugas, Disiplin kerja, Inisiatif, Ketelitian, Kepemimpinan, Kejujuran, Kreativitas. Suatu perusahaan atau organisasi harus mampu mengelola dan mengukur suatu kinerja karyawan agar dapat mengetahui sejauh mana kemampuan serta pengetahuan yang dimiliki oleh karyawannya dalam bekerja. Kasmir (2019) ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu kemampuan dan keahlian,

pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen dan disiplin kerja. Suatu kinerja dikatakan berjalan dengan baik itu tidak pernah terlepas dari komitmen dan rasa tanggung jawab dari setiap individu kerjanya.

Disiplin kerja yang tidak kompeten dapat mempengaruhi kinerja karyawan, jika kinerja karyawan menurun maka hal tersebut dapat membuat suatu perusahaan akan mengalami kesulitan dalam mencapai tujuan. Seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya terkadang dipengaruhi oleh rasa disiplin yang kompeten secara kualitas dan kuantitas agar lebih efektif. Disiplin kerja juga menjadi salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, sebab disiplin kerja merupakan suatu bentuk rasa tanggung jawab yang harus ditanamkan dalam diri karyawan. Dengan adanya disiplin kerja para karyawan dapat meningkatkan kepribadian yang lebih teratur dan teladan dalam menjalankan pekerjaan di perusahaan untuk dikembangkan.

Sumadhinata (2018) Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku dan meningkatkan kesadaran juga kesediaan seseorang agar mentaati semua peraturan dan norma sosial yang berlaku di suatu perusahaan. Rivai (2019) mengatakan terdapat indikator-indikator yang terkandung didalam disiplin kerja yaitu: Kehadiran, ketaatan pada peraturan kerja, ketaatan pada standar kerja, tingkat kewaspadaan, dan etika kerja.

Pada perusahaan ini memiliki beberapa masalah salah satunya disiplin kerja yang masih rendah serta kurang pahamiannya karyawan atas peraturan yang ada. Sehingga menimbulkan kurangnya kesadaran karyawan untuk mentaati peraturan yang berlaku di perusahaan. Seperti masih banyak karyawan yang tidak masuk, keluar masuk di jam kerja yang tidak ada kaitannya dengan urusan pekerjaan, dan tidak mentaati peraturan, sehingga dapat mengakibatkan tingkat ketidaksiplinan cukup tinggi. Kuantitas kerja karyawan yang harus ditingkatkan untuk menunjang terselesaikannya tugas atau pekerjaan tepat waktu, serta terjadinya tumpang tindih pekerjaan karena kurangnya rasa tanggung jawab, tingginya ketidakhadiran dan terlambat akan mengurangi jumlah jam kerja dan pelaksanaan tugas. Upaya yang dilakukan perusahaan guna mencegah karyawan melakukan pelanggaran dengan memberlakukan hukuman, atau sanksi serta dilakukannya upaya finger pin bagi karyawan yang melanggar agar tidak melakukan kesalahan yang sama saat berada di lingkungan perusahaan. Namun, upaya tersebut tidak membuahkan hasil masih banyaknya karyawan yang melakukan pelanggaran dan tidak mentaati peraturan perusahaan.

Disiplin kerja sangatlah perlu untuk diperhatikan, perusahaan yang baik adalah perusahaan yang memiliki tenaga kerja yang bertanggung jawab terhadap kewajiban yang harus dipenuhi agar dapat mencapai tujuan suatu perusahaan. Karena, jika disiplin kerja di suatu perusahaan itu baik maka bisa meminimalisir permasalahan tingkat absensi serta dapat menjadikan kinerja karyawan meningkat. Berikut data mengenai ketidakhadiran karyawan pada koperasi pelita sejahtera kabupaten tasikmalaya selama tahun 2020-2022.

**Tabel 1. 1 Data Tingkat Kehadiran Karyawan Bagian Operasional Koperasi Pelita Sejahtera Kabupaten Tasikmalaya Tahun 2020-2022**

Tahun	Jumlah Karyawan	Jumlah Hari Kerja Efektif	Absensi			Jumlah karyawan yang tidak hadir	Persentase(%)
			Izin	Sakit	Alpa		
2020	40	286	14	65	76	155	26,57
2021	40	282	16	63	88	167	31,20
2022	40	251	16	97	102	215	40,63

*Sumber : Koperasi Pelita Sejahtera Kabupaten Tasikmalaya Tahun 2022*

Berdasarkan Tabel 1.1 dapat dilihat bahwa tingkat ketidakhadiran karyawan selama 3 tahun terakhir periode 2020-2022. Hal ini dapat dibuktikan dengan perbandingan persentase dari ketidakhadiran karyawan yang setiap tahunnya meningkat. Hal tersebut disebabkan masih banyak karyawan yang izin karena adanya hambatan di luar urusan dari pekerjaan yang mendadak dan masih adanya karyawan yang tidak hadir tanpa keterangan. Dari data diatas terjadinya peningkatan ketidakhadiran karyawan yang dapat menjadi faktor kinerja karyawan menurun. Pada tahun 2020 tingkat persentase ketidakhadiran 26,57%, kemudian di tahun 2021 dengan tingkat ketidakhadiran karyawan sebesar 31,20% dan pada tahun 2022 adanya tingkat ketidakhadiran karyawan paling tertinggi yaitu sebesar 40,63%. Hal ini menunjukkan bahwa adanya masalah dengan tidak kedisiplinannya karyawan dalam bekerja. Dengan demikian perusahaan harus melakukan tindakan tegas terhadap karyawan yaitu dengan memberikan sebuah sanksi.

Usaha peningkatan kinerja karyawan yang dilakukan perusahaan pada saat ini belum mencapai hasil yang optimal karena masih adanya masalah yang sering terjadi, masih kurangnya kesadaran karyawan terutama pada masalah sumber daya manusia seperti ketidakhadiran, keterlambatan maupun peraturan yang ditetapkan perusahaan masih menjadi hal yang wajar jika dilanggar. Hal tersebut terjadi karena rendahnya tingkat kedisiplinan kerja karyawan dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Pelita Sejahtera. Perusahaan mengadakan evaluasi terhadap karyawan yang bertujuan agar meningkatkan kualitas kerja, kuantitas, dan ketepatan waktu kerja agar kinerja karyawan menjadi baik dan mencapai hasil yang diharapkan oleh perusahaan. Indikator untuk mengukur kinerja karyawan yang ditetapkan oleh perusahaan yaitu kualitas kerja, kuantitas, ketepatan waktu, efektifitas, kemandirian.

Sebagai salah satu perusahaan jasa Koperasi Pelita Sejahtera terus mengalami perkembangan dan berupaya untuk terus meningkat jumlah nasabah. Nasabah yang meliputi Koperasi Pelita Sejahtera yaitu dari berbagai macam kalangan seperti pegawai negeri sipil, pengusaha, dan masyarakat lainnya. Berikut data mengenai tingkat perolehan hasil yang meliputi target dan realisasi pada Koperasi Pelita Sejahtera tahun 2020-2022.

**Tabel 1. 2 Data Target dan Realisasi Bagian Operasional Koperasi Pelita Sejahtera Kabupaten Tasikmalaya Tahun 2020-2022**

Tahun	Jumlah Karyawan	Target Akhir (Milyar)	Realisasi (Milyar)	Persentase (%)
2020	40	38	35	70,42
2021	40	30	27	66,30
2022	40	35	30	62,51

*Sumber : Koperasi Pelita Sejahtera Kabupaten Tasikmalaya Tahun 2022*

Pada Tabel 1.2 data di atas diketahui bahwa target yang telah ditetapkan oleh perusahaan pada tahun 2020-2022 selalu mengalami penurunan dalam mencapai target yang telah ditentukan. Data diatas menunjukkan bahwa target dan realisasi setiap tahunnya terjadinya penurunan. Pada tahun 2020 tingkat persentase yaitu sebesar 70,42% kemudian pada tahun 2021 sebesar 66,30% dan pada tahun 2022 tingkat persentase paling rendah sebesar 62,51%. Berdasarkan data diatas bahwa target yang telah ditetapkan oleh Koperasi Pelita Sejahtera tidak pernah mencapai target. Maka dari itu, dapat diidentifikasi bahwa kinerja karyawan dapat dikatakan masih rendah. Salah satu yang menjadi pengaruh rendahnya tingkat kinerja karyawan terdapat pada sikap disiplin yang masih kurang efektif di perusahaan tersebut. Di bawah ini merupakan standar penilaian kinerja yang berlaku pada Koperasi Pelita Sejahtera.

**Tabel 1.3 Standar Penilaian Kinerja Karyawan Koperasi Pelita Sejahtera**

No	Hasil	Kategori
1	90-100	Sangat Baik
2	80-89	Baik
3	70-79	Cukup
4	60-69	Kurang
5	<60	Sangat Kurang

*Sumber : Koperasi Pelita Sejahtera Kabupaten Tasikmalaya Tahun 2022*

Tabel 1.3 menunjukkan kategori sangat baik jika hasil penilaian karyawan dengan nilai 90-100, kategori baik dengan hasil nilai 80-89, kategori cukup dengan hasil nilai 70-79, kategori kurang dengan perolehan hasil nilai 60-69, dan predikat sangat kurang dengan perolehan nilai <60. Pada tabel di bawah ini merupakan gambaran penilaian kinerja karyawan yang sudah dilakukan oleh Koperasi Pelita Sejahtera pada 3 tahun terakhir. Berikut data mengenai penilaian kinerja karyawan pada Koperasi Pelita Sejahtera tahun 2020-2022.

**Tabel 1.4 Persentase Penilaian Kinerja Karyawan Koperasi Pelita Sejahtera Kabupaten Tasikmalaya Tahun 2020-2022**

No	Unsur- unsur	2020		2021		2022	
		Nilai	Kategori	Nilai	Kategori	Nilai	Kategori
1	Kualitas Kerja	64	Kurang	65	Kurang	70	Cukup
2	Kuantitas Kerja	65	Kurang	61	Kurang	60	Kurang
3	Ketepatan Waktu	75	Cukup	80	Baik	75	Cukup
4	Kebutuhan Pengawasan	75	Cukup	72	Cukup	70	Cukup
5	Pengaruh Interpersonal	73	Cukup	65	Kurang	60	Kurang
Jumlah		352		343		335	
Rata-rata		70,4		68,6		67,2	

*Sumber : Koperasi Pelita Sejahtera Kabupaten Tasikmalaya Tahun 2022*

Berdasarkan Tabel 1.4 diatas menunjukkan bahwa hasil penilaian kinerja karyawan Koperasi Pelita Sejahtera mengalami penurunan dilihat dari rata-rata penilaian kinerja. Pada tahun 2020 yaitu 70,4 (Cukup), pada tahun 2021 68,6 (Kurang), sedangkan pada tahun 2022 memiliki penilaian yaitu 67 (Kurang). Maka dari itu perusahaan harus membuat langkah-langkah perbaikan untuk memperbaiki kinerja karyawan agar kembali mendapatkan hasil penilaian kinerja yang lebih baik lagi untuk kedepannya. Penilaian kinerja karyawan Koperasi Pelita Sejahtera biasanya dilakukan pada setiap pertahun, hal ini bertujuan untuk mengetahui nilai akhir dari kinerja karyawan yang dapat diukur perkembangannya secara periodik. Berikut data karyawan pada Koperasi Pelita Sejahtera tahun 2022.

**Tabel 1.5 Data Kepegawaian Pada Koperasi Pelita Sejahtera Kabupaten Tasikmalaya**

Kategori	Jumlah
Ketua Umum	1
Pengawas	3
Pimpinan Cabang	4
Karyawan	40
Security	8
Office Boy	4
Total	60

*Sumber : Koperasi Pelita Sejahtera Kabupaten Tasikmalaya Tahun 2022*

Pada Tabel 1.5 menunjukkan data karyawan yang terdapat didalam Koperasi Pelita Sejahtera terdiri dari 1 Ketua Umum, 3 pengawas, 4 orang pimpinan cabang, serta adanya 40 karyawan, 8 security, dan 4 office boy. Hal ini dilakukan sebagai pembentukan karyawan pada perusahaan untuk mengetahui kapasitas perusahaan yang dilakukan secara berkerjasama dalam mencapai suatu tujuan. Hasil tersebut dapat digunakan untuk mengetahui keberhasilan atau ketidakberhasilan seorang karyawan serta mampu mengetahui segala kelebihan dan kekurangan dalam melaksanakan tugasnya. Sehingga, dengan adanya hal ini karyawan dapat lebih disiplin dan teratur dalam memberikan kontribusi sesuai dengan peraturan dan kebijakan dari perusahaan agar tidak terjadinya suatu pelanggaran. Berikut data pelanggaran karyawan pada Koperasi Pelita Sejahtera tahun 2020-2022.

**Tabel 1.6 Data Pelanggaran Karyawan Bagian Operasional Pada Koperasi Pelita Sejahtera Kabupaten Tasikmalaya Tahun 2020-2022**

Tahun	SP 1	SP 2	SP 3
2020	12	4	-
2021	8	1	-
2022	15	5	1

*Sumber : Koperasi Pelita Sejahtera Kabupaten Tasikmalaya Tahun 2022*

Berdasarkan tabel 1.6 bahwa dapat diketahui jumlah karyawan selama tahun 2020 yang mendapatkan surat peringatan satu sebanyak 12 orang surat peringatan dua sebanyak 4 orang. Untuk tahun 2021 total karyawan yang mendapatkan surat peringatan satu sebanyak 8 orang dan surat peringatan dua sebanyak 1 orang. Sedangkan untuk tahun 2022 total karyawan yang mendapatkan surat peringatan satu sebanyak 15 orang dan surat peringatan 3 sebanyak 5 orang. Hal ini menunjukkan

bahwa di dalam perusahaan masih ada karyawan yang melakukan pelanggaran atau kelalaian pada saat bekerja disetiap tahunnya, walaupun perusahaan sudah menentukan sanksi yang cukup berat untuk karyawan yang melakukan pelanggaran tetapi masih belum efektif karena kesadaran karyawan terhadap kedisiplinan masih kurang. Maka dari itu dapat diidentifikasi bahwa disiplin kerja Koperasi Pelita Sejahtera dinilai masih rendah dan kurangnya kesadaran terhadap peraturan.

Sanksi yang diberlakukan oleh perusahaan, diharapkan karyawan dapat belajar dari kesalahan serta tidak mengulangi kesalahannya. Setiap karyawan yang melakukan kesalahan atau pelanggaran atas peraturan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan tentunya perusahaan akan memberikan SP (surat peringatan) tingkat 1, 2, dan 3 SP-1 berupa teguran lisan, SP-2 berupa teguran tulisan, dan SP-3 berupa surat pemberhentian karyawan.

SP-1 diberikan kepada karyawan yang melakukan pelanggaran diantaranya seperti :

1. Pekerja yang tidak hadir tanpa keterangan.
2. Pekerja yang tidak mematuhi pengarahan atasannya.
3. Pekerja yang meninggalkan tempat kerja tanpa izin pada saat jam kerja dan sebelum ada arahan untuk istirahat atau waktu pulang.
4. Pekerja mangkir 1 kali dalam 1 bulan tanpa alasan yang dapat di pertanggung jawabkan.
5. Tidak menggunakan pakaian rapih dan sopan.

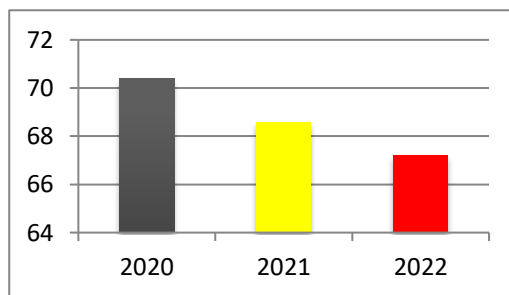
SP-2 diberikan kepada karyawan yang melakukan pelanggaran diantaranya seperti:

1. Terlambat masuk selama 1 minggu berturut-turut, dan alpa selama 3 hari berturut berturut.
2. Pekerja menerima surat peringatan tingkat 1,2 (dua) kali dalam satu bulan.
3. Pekerja yang keluar dari perusahaan pada saat jam bekerja berlangsung tanpa izin dan sepengetahuan dari pihak perusahaan atau atasan.

SP-3 diberikan kepada karyawan yang melakukan pelanggaran diantaranya seperti :

1. Alpa 1 bulan, merusak nama baik perusahaan, mencuri, dan kesalahan fatal lainnya.
2. Pekerja telah mendapatkan surat peringatan tingkat 2 dalam waktu 3 bulan.





*Sumber : Koperasi Pelita Sejahtera Kabupaten Tasikmalaya Tahun 2022*

**Gambar 1.1 Rekapitulasi Data Kinerja Karyawan Pada Koperasi Pelita Sejahtera Kabupaten Tasikmalaya Tahun 2020-2022.**

Pada gambar 1.1 dapat dilihat Data Kinerja Karyawan Pada Koperasi Pelita Sejahtera Kabupaten Tasikmalaya mengalami penurunan setiap tahunnya. Hasil rata-rata kinerja karyawan pada tahun 2020 cukup baik dengan nilai 70,4, pada tahun 2021 rata-rata kinerja karyawan mengalami penurunan dengan nilai 68,6, dan pada tahun 2022 rata-rata nilai kinerja karyawan kembali mengalami penurunan dengan nilai 67,2.

Perusahaan sudah melakukan upaya untuk meningkatkan sikap disiplin pada diri karyawan dengan menetapkan peraturan yang sudah ditetapkan. Tetapi masih adanya karyawan yang tidak mematuhi peraturan tersebut. Pada realisasi tingkat persentase kehadiran karyawan melebihi standar toleransi perusahaan dan pencapaian tidak pernah memenuhi target yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Sehingga, hal tersebut mengakibatkan menurunnya kinerja karyawan yang berdampak buruk pada perusahaan dan dapat dikatakan tingkat disiplin kerja Koperasi Pelita Sejahtera masih kurang baik. Perubahan dapat dilakukan oleh perusahaan dengan meningkatkan pengawasan terhadap karyawan serta melakukan pembenahan dari berbagai divisi agar suatu hasil dapat dicapai dengan baik secara kualitas dan kuantitas. Oleh sebab itu, ketidakhadiran dan keterlambatan karyawan sangat berpengaruh sekali terhadap pencapaian target operasional yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Berdasarkan uraian latar belakang permasalahan diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "**Pengaruh Disiplin kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Pelita Sejahtera Kabupaten Tasikmalaya**".

## **1.2 Identifikasi dan Perumusan Masalah**

### **1.2.1 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang permasalahan diatas maka identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Tingginya tingkat absensi ketidakhadiran karyawan pada bagian operasional Koperasi Pelita Sejahtera.
2. Disiplin kerja yang kurang baik menyebabkan menurunnya kinerja karyawan.
3. Target dan realisasi operasional Koperasi Pelita Sejahtera tidak pernah tercapai.
4. Tingkat penilaian kinerja karyawan Koperasi Pelita Sejahtera mengalami penurunan.
5. Masih terdapat adanya karyawan yang melakukan pelanggaran saat bekerja pada Koperasi Pelita Sejahtera.

### **1.2.2 Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas maka rumusan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana disiplin kerja pada Koperasi Pelita Sejahtera Kabupaten Tasikmalaya?
2. Bagaimana kinerja karyawan pada Koperasi Pelita Sejahtera Kabupaten Tasikmalaya?
3. Adakah pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Pelita Sejahtera Kabupaten Tasikmalaya?

## **1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian**

### **1.3.1 Maksud Penelitian**

Maksud dari penelitian ini adalah untuk menganalisis dan memperoleh hasil data informasi yang berkaitan dengan masalah yang diangkat. Serta dapat memberikan saran yang dapat berguna bagi perkembangan dan kemajuan pada Koperasi Pelita Sejahtera Kabupaten Tasikmalaya.

### **1.3.2 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan perumusan masalah yang telah diuraikan diatas maka tujuan penelitian sebagai berikut :

1. Untuk menganalisis kondisi disiplin kerja yang ada pada Koperasi Pelita Sejahtera Kabupaten Tasikmalaya.
2. Untuk menganalisis kinerja karyawan pada Koperasi Pelita Sejahtera Kabupaten Tasikmalaya.
3. Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Pelita Sejahtera Kabupaten Tasikmalaya.

## **1.4 Kegunaan Penelitian**

### **1.4.1 Kegunaan Praktis**

Kegunaan penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbang saran dan masukan serta dapat membantu untuk memecahkan suatu permasalahan yang terjadi didalam perusahaan khususnya pada disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

### **1.4.2 Kegunaan Akademis**

#### **1. Bagi Pembaca**

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber bacaan yang memberikan suatu tambahan informasi, wawasan, dan pengetahuan. Khususnya mengenai pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada suatu perusahaan maupun instansi. Serta dapat dijadikan sebagai bentuk dari penambah referensi dan motivasi bagi mahasiswa untuk melakukan penelitian lebih lanjut.

#### **2. Bagi Penulis**

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi suatu pembelajaran dan pengalaman dalam menerapkan ilmu yang diperoleh pada saat kuliah. Serta mendapatkan berbagai solusi bagi persoalan-persoalan yang nyata secara praktis dan konseptual. Selain itu, diharapkan juga dapat menjadikan suatu penambahan wawasan dan pengetahuan dalam bidang manajemen sumber daya manusia untuk mengembangkan dan mengaplikasikan tentang disiplin kerja dengan kinerja karyawan.

## **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 ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya yang dimiliki oleh setiap individu secara efektif dan efisien serta dapat digunakan secara maksimal sehingga dapat mencapai tujuan perusahaan. Dalam suatu organisasi manusia sebagai pelaku, perencana, dan penentu untuk terwujudnya tujuan perusahaan. Tujuan perusahaan Mengatur karyawan dalam suatu perusahaan adalah salah satu hal yang bersifat kompleks karena karyawan merupakan individu- individu yang mempunyai sifat dan sikap yang berbeda-beda, dimana dapat dilihat dari latar belakang kehidupan, pendidikan, status sosial, dan adat istiadat.

Menurut Sutrisno (2019), mengatakan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia mempunyai definisi sebagai suatu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan atau pengadaan, dan pengembangan. Kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pentutasan hubungan kerja dengan maksud untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan secara terpadu.

Menurut Hasibuan (2019), mengatakan “*Human resource management is the process of acquiring, training, appraising, and compensating, employees, and of attending to their labour relations, health and safety, and fairness concern*”.

Menurut Darmadi (2018), mengatakan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia dapat didefinisikan sebagai suatu strategi dalam menerapkan fungsi-fungsi manajemen, yaitu *planning, organizing, actuatng, dan controlling* dalam setiap aktivitas atau fungsi operasional sumber daya manusia.

Menurut Snell dan Bohlander (2019), mengatakan “*Human resource management is the process of managing human talent to achieve an organization’s objectives*”.

Menurut Rivai (2020), mengatakan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan rangkaian strategis, proses dan aktivitas yang didesain untuk menunjang tujuan perusahaan dengan cara mengintegrasikan kebutuhan perusahaan dari individu sumber daya manusia

Berdasarkan teori-teori diatas menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar lebih efektif dan efisien dalam mencapai suatu tujuan perusahaan.

### 2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia dapat dikelompokkan menjadi 2 (dua) fungsi pokok sebagai bagian fungsi manajemen, yaitu fungsi manajerial dan operasional. Pengelompokan fungsi di atas sesuai yang dikemukakan oleh Sutrisno (2017) bahwa fungsi manajerial manajemen sumber daya manusia terdiri dari fungsi-fungsi sebagai berikut:

#### a. Fungsi Manajerial

##### 1. Perencanaan (*Planning*)

Perencanaan adalah kegiatan memperkirakan tentang keadaan tenaga kerja agar sesuai dengan kebutuhan organisasi dalam membantu terwujudnya tujuan.

##### 2. Pengorganisasian (*Organizing*)

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengatur karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, integrasi, dan koordinasi, dalam bentuk bagan organisasi.

##### 3. Pengarahan (*Directing*)

Pengarahan adalah kegiatan pemberi petunjuk kepada karyawan, agar mau kerja sama dan bekerja dengan baik dalam membantu tercapainya tujuan organisasi.

##### 4. Pengendalian (*Controlling*)

Pengendalian merupakan kegiatan mengendalikan pegawai agar menaati peraturan organisasi dan bekerja sesuai rencana.

#### b. Fungsi Operasional

##### 1. Pengembangan (*Development*)

Pengembangan merupakan proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral pegawai melalui pendidikan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan, hendaknya sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa yang akan datang.

##### 2. Pengintegrasian (*Integration*)

Pengintegrasian merupakan kegiatan untuk mempersatukan kepentingan organisasi dan kebutuhan pegawai, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.

##### 3. Pemeliharaan (*Maintenance*)

Pemeliharaan merupakan kegiatan pemeliharaan atau meningkatkan komisi fisik, mental dan loyalitas, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun.

##### 4. Kompensasi (*Compensation*)

Kompensasi merupakan pemberian balas jasa langsung berupa uang atau barang kepada pegawai sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada organisasi.

Sedangkan menurut Hasibuan (2019) manajemen sumber daya manusia mempunyai yang meliputi:

1. Perencanaan

Perencanaan (*human resource planning*) adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian. Program kepegawaian meliputi pengorganisasian, pengarahan, pelatihan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian.

2. Pengorganisasian

Pengorganisasian (*organization*) adalah kegiatan mengorganisasikan karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasinya dalam bagian organisasi. Organisasi hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan. Dengan organisasi yang baik akan membantu terwujudnya tujuan secara efektif

3. Pengarahan

Pengarahan (*directing*) adalah kegiatan mengarahkan kegiatan semua karyawan, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Pengarahan dilakukan pimpinan dengan menugaskan bawahan agar mengerjakan semua tugasnya dengan baik.

4. Pengendalian

Pengendalian (*controlling*) adalah kegiatan pengendalian semua karyawan agar menaati peraturan-peraturan perusahaan, dan bekerja sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan. Apabila terdapat penyimpangan atau kesalahan, diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan rencana Pengendalian karyawan meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku, kerjasama, pelaksanaan pekerjaan, dan menjaga situasi lingkungan pekerjaan.

5. Pengadaan

Pengadaan (*procurement*) adalah proses penarikan seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan.

6. Pengembangan

Pengembangan (*development*) adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa depan.

#### 7. Kompensasi

Kompensasi (*compensation*) adalah pemberian balas jasa langsung (*direct*) dan tidak langsung (*indirect*) uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan oleh perusahaan. Prinsip Kompensasi adalah adil dan layak. Adil diartikan dengan prestasi kerjanya, layak diartikan dapat memenuhi kebutuhan primernya serta berpedoman pada batas upah minimum pemerintah dan berdasarkan internal dan eksternal konsistensi.

#### 8. Pengintegrasian

Pengintegrasian (*integration*) adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan. Perusahaan memperoleh laba, karyawan dapat memenuhi kebutuhan dari hasil pekerjaannya. Pengintegrasian merupakan hal yang penting dan sulit dalam manajemen sumber daya manusia, karna mempersatukan kepentingan yang bertolak belakang.

#### 9. Pemeliharaan

Pemeliharaan (*maintenance*) adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pension. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan yang berdasarkan kebutuhan sebagian besar karyawan serta berpedoman pada internal dan eksternal konsistensi.

10. Kedisiplinan adalah fungsi sumber daya manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal. Kedisiplinan adalah keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma sosial.

11. Pemberhentian adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun dan sebab lainnya.

### **2.1.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen adalah fungsi yang berhubungan dengan bertujuan mewujudkan hasil tertentu melalui kegiatan yang dilakukan manusia. Hal ini berarti sumber daya manusia berperan penting dalam manajemen. Tujuan manajemen Sumber Daya Manusia menurut Sedarmayanti (2018) antara lain :

- a. Memberi saran kepada manajemen tentang kebijaksanaan SDM untuk memastikan organisasi atau perusahaan memiliki SDM bermotivasi tinggi dan berkinerja tinggi, dilengkapi sarana untuk menghadapi perubahan.
- b. Memelihara dan melaksanakan kebijakan dan prosedur SDM untuk mencapai tujuan organisasi/ perusahaan.

- c. Mengatasi krisis dan situasi sulit dalam hubungan antar pegawai agar tidak ada gangguan dalam mencapai tujuan organisasi.
- d. Menyediakan sarana komunikasi antara pegawai dan manajemen organisasi.
- e. Membantu perkembangan arah dan strategi organisasi/ perusahaan secara keseluruhan dengan memperhatikan aspek SDM.
- f. Menyediakan bantuan dan menciptakan kondisi yang dapat membantu manajer dalam mencapai tujuan.

Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia menurut Suparno (2018) tujuan sumber daya manusia secara keseluruhan mencakup tujuan yang berorientasi kepada kepentingan sosial, kepentingan fungsional dan kepentingan individu:

1. Tujuan berorientasi kepada kepentingan sosial, adalah tujuan yang diarahkan untuk memenuhi kebutuhan dan tuntutan masyarakat dengan tetap menjaga dampak negatif yang seminimum mungkin terhadap organisasi. Untuk memenuhi tujuan ini kegiatan manajemen SDM harus memperhatikan aspek hukum yang berlaku, kebutuhan sosial masyarakat, dan hubungan yang baik dengan serikat buruh.
2. Tujuan yang berorientasi memenuhi kebutuhan organisasi, adalah tujuan dan hubungan yang baik dengan serikat buruh. SDM sendiri bukan merupakan tujuan akhir, tetapi hanya merupakan alat untuk membantu tercapainya tujuan organisasi. Untuk memenuhi tujuan itu kegiatan manajemen SDM harus mencakup perencanaan SDM, memperhatikan kebutuhan-kebutuhan pelayanan organisasi, penyelesaian SDM, dan kegiatan-kegiatan pengawasan dan pengendalian SDM.
3. Tujuan yang berorientasi kepada hubungan kepentingan fungsional manajemen SDM, adalah tujuan yang diartikan untuk menjamin fungsi utama SDM dapat berjalan secara efektif dengan menyadari bahwa tingkat pelayanan dan fasilitas yang diberikan kepada bagian SDM adalah sekedar agar ia dapat berfungsi dengan baik, tidak berlebihan daripada yang mestinya. Fungsi utamanya adalah melakukan kegiatan penilaian, penempatan dan pengendalian SDM organisasi yang bersangkutan.
4. Tujuan yang berorientasi kepada kepentingan individu, adalah tujuan yang diarahkan untuk membantu karyawan mencapai tujuan pribadinya sesuai dengan sumbangannya terhadap organisasi. Untuk mendukung tujuan itu kegiatan-kegiatan yang dilakukan dalam manajemen SDM mencakup kegiatan pelatihan dan pengembangan penilaian, penempatan, kompensasi, dan pengawasan serta pengendalian.

## **2.2 Disiplin Kerja**

### **2.2.1 Pengertian Disiplin Kerja**

Disiplin kerja adalah suatu tindakan yang digunakan para atasan untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan pegawai untuk menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku.



Menurut Rivai (2019) Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

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

Keith Davis dalam Mangkunegara (2020) mengemukakan bahwa “*Dicipline is management action to enforce organization standars*”.

Menurut Sinambela (2018) menyimpulkan bahwa “Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan pegawai menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku”.

Menurut Agustini (2019) "Disiplin kerja juga merupakan kemauan dan kepatuhan untuk bertindak laku sesuai dengan peraturan yang ada di instansi yang bersangkutan”.

Dari beberapa pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan peraturan yang diterapkan oleh perusahaan atau organisasi untuk meningkatkan rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya dan mentaati segala peraturan yang berlaku guna mencapai tujuan perusahaan dengan baik.

### **2.2.2 Jenis-jenis Disiplin Kerja**

Semua kegiatan dalam hal untuk mendisiplinkan seluruh pegawai didalam sebuah instansi adalah hal yang tidak mudah dan perlu dukungan dari seluruh pegawai instansi tersebut. Semua kegiatan pendisiplinan harus bersifat mendidik. Di dalam instansi terdapat tiga jenis-jenis disiplin kerja menurut Agustini (2019) adalah:

#### **1. Disiplin Preventif**

Disiplin Preventif adalah suatu disiplin yang bertujuan untuk mencegah pegawai berperilaku yang tidak sesuai dengan peraturan. Tindakan tersebut mendorong pegawai untuk taat kepada berbagai ketentuan yang berlaku dan memenuhi standar yang telah ditetapkan. Artinya melalui kejelasan dan penjelasan tentang pola sikap, tindakan dan perilaku yang diinginkan dari instansi diusahakan pencegahan jangan sampai pegawai berperilaku negatif sehingga penyelewengan-penyeleweng dapat dicegah. Sasaran pokoknya adalah untuk mendorong disiplin kepribadian karyawan. Keberhasilan penerapan pendisiplinan pegawai (disiplin preventif) terletak pada disiplin pribadi para pegawai di instansi. Dalam hal ini terdapat tiga hal yang perlu mendapat perhatian manajemen di dalam penerapan disiplin pribadi, yaitu:

- a. Pegawai di instansi perlu didorong agar mempunyai rasa memiliki, karena secara logika seseorang tidak akan merusak sesuatu yang menjadi miliknya.

- b. Pegawai perlu diberi penjelasan tentang berbagai ketentuan yang wajib ditaati dan standar yang harus dipenuhi. Penjelasan di maksudkan seyogyanya disertai oleh informasi yang lengkap mengenai latar belakang berbagai ketentuan yang bersifat normatif.
- c. Pegawai didorong, menentukan sendiri cara-cara pendisiplinan diri dalam rangka ketentuan-ketentuan yang berlaku umum bagi seluruh pegawai di instansi.

## 2. Disiplin Korektif

Disiplin Korektif adalah suatu disiplin yang bertujuan agar pegawai tidak melakukan pelanggaran yang sudah dilakukan. Jika ada pegawai yang nyata telah melakukan pelanggaran atas ketentuan-ketentuan yang berlaku atau gagal memenuhi standar yang ditetapkan, kepadanya dikenakan sanksi disipliner. Berat atau ringannya suatu sanksi tentunya disesuaikan pada tingkat pelanggaran yang telah terjadi. Hal tersebut merupakan upaya penerapan disiplin kepada pegawai yang nyata telah melakukan pelanggaran atas ketentuan-ketentuan yang berlaku atau gagal memenuhi standar yang telah ditetapkan dan kepadanya dikenakan sanksi secara bertahap. Bila dalam instruksinya seorang pegawai dari unit kelompok kerja memiliki tugas yang sudah jelas dan sudah mendengarkan masalah yang perlu dilakukan dalam tugasnya, serta pimpinan sudah mencoba untuk membantu melakukan tugasnya secara baik, dan pimpinan memberikan kebijaksanaan kritikan dalam menjalankan tugasnya. Namun seseorang pegawai tersebut masih tetap gagal untuk mencapai standar kriteria tata tertib, sekalipun agak enggan, maka perlu untuk memaksa dengan menggunakan tindakan korektif, sesuai aturan disiplin yang berlaku. Tindakan sanksi korektif seyogyanya dilakukan secara bertahap, mulai dari yang paling ringan hingga yang paling berat.

Menurut Sayles dan Strauss dalam Agustini (2019) menyebutkan empat tahap pemberian sanksi korektif, yaitu:

- a. Peringatan lisan (*Oral warning*)
- b. Peringatan tulisan (*Written warning*)
- c. Disiplin pemberhentian sementara (*Discipline layoff*)
- d. Pemecatan (*Discharge*)

## 3. Disiplin Progresif

Disiplin Progresif yaitu disiplin yang bertujuan memberikan kesempatan kepada pegawai untuk mengambil tindakan korektif sebelum hukuman-hukuman yang lebih serius dilaksanakan tetapi juga memungkinkan manajemen untuk memperbaiki kesalahan memberikan hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran yang berulang. Kegiatan-kegiatan yang bertujuan untuk mendisiplinkan pegawai ini tentulah bersifat positif dan tidak mematahkan semangat kerja pegawai. Kegiatan pendisiplinan harus bersifat mendidik dan mengoreksi kekeliruan agar tidak terulang.

### 2.2.3 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Mangkunegara (2018) ada beberapa faktor yang mempengaruhi disiplin kerja yaitu :

1. Jam Kerja

Jam kerja adalah datang dan hadirnya karyawan ke tempat kerja maupun pulang kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

2. Izin Karyawan

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

3. Absensi

Absensi karyawan adalah tingkat kehadiran karyawan ditempat kerja yang diadakan oleh perusahaan untuk melihat kehadiran para karyawan ditempat kerja.

### 2.2.4 Indikator-indikator Disiplin Kerja

Menurut Sinambela (2018) indikator-indikator disiplin kerja adalah sebagai berikut :

a. Frekuensi Kehadiran

Frekuensi kehadiran merupakan salah satu tolak ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan karyawan. Semakin tinggi tingkat frekuensinya atau rendahnya tingkat pelanggaran maka karyawan tersebut telah memiliki disiplin kerja yang tinggi.

b. Tingkat Kewaspadaan

Karyawan yang dalam melaksanakan pekerjaannya selalu penuh perhitungan dan ketelitian memiliki tingkat kewaspadaan yang tinggi baik terhadap dirinya maupun terhadap pekerjaannya.

c. Ketaatan Pada Standar Kerja

Dalam melaksanakan pekerjaannya, seorang karyawan diharuskan mentaati semua standar kerja yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan dan pedoman kerja agar kecelakaan kerja tidak terjadi atau dapat di hindari.

d. Ketaatan Pada Peraturan Kerja

Hal ini dimaksud untuk kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja.

e. Etika Kerja

Etika kerja diperlukan oleh setiap pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya agar tercipta suasana humoris, saling menghargai antar sesama karyawan.

### 2.2.5 Tujuan Disiplin Kerja

Henry Simamora dalam Sinambela (2019) "Tujuan utama tindakan pendisiplinan adalah memastikan bahwa perilaku-perilaku pegawai konsisten dengan aturan-aturan yang ditetapkan oleh instansi". Dalam suatu tindakan yang digunakan para atasan untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan pegawai untuk menaati semua peraturan dan norma-norma.

## 2.3 Kinerja

### 2.3.1 Pengertian Kinerja

Kinerja merupakan salah satu bagian penting dalam sebuah organisasi atau instansi perusahaan. Kinerja dapat diartikan sebagai gambaran yang mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan sasaran, tujuan, misi, visi organisasi perusahaan yang tertuang dalam rencana strategi suatu organisasi.

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

Davoudi & Allahyari (2018), menyatakan bahwa *"Job performance of employees is an important issue for any organization and refers to whether an employee does his job well or not. Job performance consist of behaviors that employees do in their jobs that are relevant to the goals of the organization"*.

Mangkunegara (2018), menyatakan bahwa "Kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.

Cardy & Leonard (2019), menyatakan bahwa *"Performance is an important effort that can direct and clarify what should be done"*.

Menurut Priansa (2017) menyatakan bahwa kinerja adalah sejauh mana seseorang telah melaksanakan strategi perusahaan, baik dalam mencapai sasaran khusus yang berkaitan dengan peran perseorangan atau dengan memperlihatkan kompetensi yang dinyatakan relevan.

Berdasarkan uraian di atas menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang telah dicapai pegawai, dalam menjalankan tugas-tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan organisasi.

### 2.3.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Davis dalam Widiyati (2019), faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah :

#### 1. Faktor Kemampuan

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

#### 2. Faktor Motivasi

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

Menurut Bangun (2018) menyatakan bahwa suatu pekerja dapat diukur dimensi-dimensinya, yaitu:

#### 1. Jumlah Pekerja

Jumlah pekerja dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menandai standar pekerjaan. Berdasarkan persyaratan pekerjaan tersebut dapat diketahui jumlah karyawan yang dibutuhkan untuk dapat mengerjakannya,

#### 2. Kualitas Pekerjaan

Setiap karyawan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut suatu pekerjaan tertentu untuk dapat mengerjakan sesuai ketentuan.

#### 3. Ketepatan Waktu

Setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda untuk jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya.

#### 4. Kehadiran

Kehadiran suatu jenis pekerjaan tertentu menurut kehadiran karyawan dalam mengerjakannya sesuai dengan waktu yang ditentukan.

#### 5. Kemampuan kerja

Tidak semua pekerjaan tidak dapat diselesaikan oleh satu orang karyawan saja. Untuk jenis pekerjaan tertentu mungkin harus diselesaikan.

Menurut Armstrong dan Baron dalam Wibowo (2018), yaitu sebagai berikut:

1. Faktor Personal (*personal factors*), ditunjukkan oleh tingkat keterampilan, kompetensi yang dimiliki, motivasi, dan komitmen individu.
2. Faktor Kepemimpinan (*leadership factors*), ditentukan oleh kualitas dorongan, bimbingan dan dukungan oleh team leader.
3. Faktor Team (*team factors*), dilakukan oleh kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan sekerja.
4. Faktor Sistem (*system factors*), ditunjukkan oleh adanya system kerja dan fasilitas yang diberikan organisasi.
5. Faktor Konstektual/situasi (*contextual/situasional factors*), ditunjukkan oleh suatutingginya tingkat tekanan dan perubahan lingkungan internal eksternal.

### 2.3.3 Tujuan Pemilaian Kinerja

Penilaian kinerja (*performance appraisal*) adalah suatu proses atau kegiatan yang dilakukan oleh perorangan atau kelompok dalam sebuah perusahaan untuk mengevaluasi dan mengomunikasikan bagaimana karyawan melakukan pekerjaan dengan cara membandingkan hasil pekerjaannya dengan seperangkat standar yang telah dibuat dalam suatu periode tertentu yang digunakan sebagai dasar pertimbangan suatu kegiatan.

Penilaian kinerja ini pun dilakukan dengan menggunakan metode KPI (Key Performance Indikator) yang artinya sebagai salah satu jenis alat ukur kinerja karyawan yang digunakan manajemen untuk mengukur seberapa baik performa karyawan dalam mencapai sasaran dan tujuan strategis yang telah ditetapkan perusahaan. Hal ini dilakukan oleh perusahaan setiap tiga bulan sekali untuk meminimalisir dan mengetahui tingkat kinerja karyawan dengan bobot pencapaian maksimum sebesar 95%.

Menurut Mangkunegara (2017), menyatakan bahwa “Tujuan penilaian kinerja adalah sebagai berikut:

1. Meningkatkan saling pengertian antara karyawan tentang persyaratan kinerja.
2. Mencatat dan mengakui hasil kinerja seorang karyawan, sehingga mereka termotivasi untuk berbuat yang baik, atau sekurang-kurangnya berprestasi sama dengan prestasi yang terdahulu.
3. Memberikan peluang kepada karyawan untuk mendiskusikan keinginan dan aspirasinya dan meningkatkan kepedulian terhadap karier atau terhadap pekerjaan yang diembannya sekarang.
4. Mendefinisikan atau merumuskan kembali sasaran masa depan, sehingga karyawan termotivasi untuk berprestasi sesuai dengan potensinya.
5. Memeriksa rencana pelaksanaan dan pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan pelatihan, khusus rencana diklat, dan kemudian menyetujui rencana itu jika tidak ada hal-hal yang perlu diubah.

Menurut Yani (2019) Penilaian Kinerja memiliki beberapa tujuan bagi organisasi antara lain yaitu:

1. Untuk mengetahui tingkat prestasi karyawan selama ini.
2. Pemberian imbalan yang serasi, misalnya untuk kenaikan gaji pokok, kenaikan gaji berkala, dan uang intensif.
3. Mendorong pertanggungjawaban dari karyawan.
4. Untuk pembeda antar karyawan satu dengan yang lain.
5. Pengembangan sumber daya manusia yang masih dapat dibedakan lagi dalam:
  - a. Penugasan kembali seperti mutasi atau transfer, rotasi pekerjaan.
  - b. Promosi, kenaikan jabatan.
  - c. Training dan latihan.
6. Meningkatkan motivasi kerja.
7. Meningkatkan etos kerja.
8. Memperkuat hubungan antar karyawan dengan supervisor melalui diskusi tentang kemauan kerja mereka.
9. Sebagai alat untuk memperoleh umpan balik dari karyawan untuk memperbaiki desain pekerjaan, lingkungan kerja dan perencanaan karier selanjutnya.
10. Riset seleksi sebagai kriteria keberhasilan atau efektifitas. Sebagai salah satu sumber informasi untuk perencanaan sumber daya manusia, karier dan keputusan perencana seleksi.
11. Membantu menempatkan karyawan dengan pekerjaan yang sesuai untuk mencapai hasil yang baik secara menyeluruh.
12. Sebagai sumber informasi untuk mengambil keputusan yang berkaitan dengan gaji, upah, kompensasi dan sebagai imbalan lainnya.
13. Sebagai penyalur keluhan yang berkaitan dengan masalah pribadi maupun pekerjaan.
14. Sebagai alat untuk menjaga tingkat kinerja.
15. Sebagai alat untuk membantu mendorong karyawan mengambil inisiatif dalam rangka memperbaiki kinerja.
16. Untuk mengetahui efektifitas kebijakan sumber daya manusia seperti seleksi, rekrutmen, pelatihan dan analisis pekerjaan sebagai komponen yang saling ketergantungan dimana fungsi-fungsi sumber daya manusia.
17. Mengidentifikasi dan menghilangkan hambatan-hambatan agar kinerja menjadi baik.
18. Mengembangkan dan menetapkan kompensasi pekerjaan.
19. Pemutusan hubungan kerja, pemberian sanksi ataupun hadiah.

Menurut Hasibuan (2018) penilaian kinerja adalah menilai rasio dengan standar kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan setiap karyawan. Sedangkan menurut Fahmi (2017) penilaian kinerja adalah suatu penilaian yang dilakukan kepada pihak manajemen perusahaan baik karyawan maupun manager yang selama ini telah melakukan pekerjaannya.

Berdasarkan uraian di atas menyatakan bahwa penilaian kinerja bertujuan untuk memperbaiki kualitas pekerjaan, mengkaji ulang penempatan pegawai apakah sudah sesuai dengan kemampuan atau belum, menentukan jenjang karier pegawai, merencanakan kebutuhan pelatihan pegawai, budaya penghargaan kualitas kerja, memberi sanksi atas kinerja pegawai yang menurun.

#### **2.3.4 Dimensi dan Indikator Kinerja**

Indikator untuk mengukur kinerja karyawan menurut Priansa (2017) yaitu sebagai berikut :

1. Kualitas kerja

Tingkat proses atau hasil dari suatu kegiatan yang sempurna, dengan melaksanakan kegiatan dengan cara ideal atau sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan, dengan cara yang paling berkualitas.

2. Kuantitas kerja

Besaran yang dihasilkan dalam bentuk nilai uang. Unit atau kegiatan yang diselesaikan.

3. Ketepatan waktu

Tingkat kegiatan diselesaikan, atau hasil yang diselesaikan dengan waktu yang lebih cepat dari yang ditetapkan dan menggunakan waktu yang disediakan untuk kegiatan lain.

4. Kebutuhan pengawasan

Keadaan yang menunjukkan seberapa jauh pegawai membutuhkan pengawasan untuk memperoleh hasil yang diinginkan tanpa melakukan kesalahan.

5. Pengaruh interpersonal

Tingkat pegawai menunjukkan perasaan selfestem, goodwill dan kerja sama diantara sesama rekan kerja ataupun dengan atasan.

Menurut Wibisono (2018) indikator kinerja yang harus dikelola dengan baik terkait pengelolaan pegawai yang meliputi:

1. Umpan balik 360 derajat
2. Absensi
3. Lamaran atau lowongan
4. Ketersediaan
5. Kaji banding internal



Berdasarkan uraian di atas menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melakukan tugasnya melalui suatu proses dari hasil kerja. Dari beberapa penjelasan indikator-indikator kinerja yaitu: kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, kebutuhan pengawasan, pengaruh interpersonal, dapat dikatakan sebagai indikator kinerja karena saling berkaitan dan secara keseluruhan mencakup kinerja karyawan yang telah ditentukan oleh organisasi.

## 2.4 Penelitian Sebelumnya dan Kerangka Pemikiran

### 2.4.1 Penelitian Sebelumnya

Terdapat beberapa penelitian terdahulu yang mengangkat masalah disiplin kerja dengan kinerja karyawan, yaitu sebagai berikut:

**Tabel 2. 1 Penelitian Sebelumnya**

No.	Judul Penelitian	Nama peneliti	Variabel penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan/ Perbedaan
1.	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Simpan Pinjam Kabupaten Lumajang.	Zainul Hidayat (2019).	Disiplin kerja (X).  Kinerja Karyawan (Y).	Uji coefficient standardized Betha diketahui nilai dengan probabilitas $0,000 < 0,05$ yang menunjukkan nilai $T_{hitung} > T_{tabel}$ (24,769 > 1,96).  Maka dapat dikatakan bahwa variabel disiplin kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan.	Persamaan pada variabel (X) yakni sama- sama melihat kondisi disiplin kerja pada perusahaan.  Perbedaan terlihat pada variabel (Y) dimana peneliti melihat kinerja karyawan
2.	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Syari'ah Kabupaten Pati	Melati Putri Utami (2019).	Disiplin Kerja (X).  Kinerja Karyawan (Y).	Hasil penelitian menunjukkan terdapat Pengaruh antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan. Ditunjukkan dengan nilai (7,103) > (1,697) dan	Persamaan pada variabel (X) yakni sama-sama melihat disiplin kerja dan variabel (Y) yakni kinerja karyawan.  Perbedaan kajian sebelumnya pada obyek judul penelitian.

No.	Judul Penelitian	Nama peneliti	Variabel penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan/ Perbedaan
				tingkat signifikan $(0,000) < 0,05$ , berdasarkan nilai R square atau nilai diperoleh sebesar 0.643 atau 64,3% dan nilai nilai R sebesar 0,802.	
3.	Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Koperasi Kabupaten Malang).	Noor Rika Dinata Inbar Endang Siti Astuti (2018).	Disiplin Kerja (X).  Kinerja Karyawan (Y).	Hasil penelitian menggunakan Korelasi Product Moment, serta analisis koefisien korelasi dengan bantuan program computer SPSS. Berdasarkan hasil penelitian, terdapat korelasi yang positif antara variabel disiplin kerja dengan variabel kinerja karyawan. Setelah menggunakan rangkaian hasil uji statistic diperoleh hasil korelasi $r = 0,606$ serta hub fungsional = $20,877 + 0,628X$ dengan $a = 20,877$ dan $b = 0,682$ dengan $T_{hitung}$ sebesar 21,432 dan harga $T_{tabel}$ adalah 4,628 yang keduanya signifikan jika dibandingkan dengan $T_{tabel}$ dan $T_{hitung}$	Persamaan pada variabel (X) yakni sama-sama melihat Disiplin kerja.  Perbedaan pada variabel (Y) jika kajian sebelumnya melihat disiplin kerja dan motivasi kerja. Sedangkan penulis hanya melihat kinerja karyawan.
4.	Pengaruh Disiplin Kerja	Tri Suryanings	Disiplin Kerja(X).	Hasil antara disiplin kerja dengan kinerja	Persamaan pengkajian variabel disiplin kerja dan kesesuaian

No.	Judul Penelitian	Nama peneliti	Variabel penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan/ Perbedaan
	Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Teras di Kabupaten Boyolali.	ih (2018).	Kinerja Karyawan (Y).	karyawan Koperasi teras boyolali memiliki pengaruh yang kuat yaitu dengan nilai $R_{hitung}$ 0,534 dan $R_{tabel}$ 0,207.	indikator serta teori terhadap kinerja karyawan.  Perbedaan pada objek dan subjek terhadap fenomena.
5.	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Serba Usaha Prabumulih.	Afid Fildianto (2020).	Disiplin Kerja(X)  Kinerja Karyawan (Y).	Diperoleh Disiplin Kerja memiliki hubungan yang signifikan dengan variabel (Y) Kinerja Karyawan.	Sama-sama mengkajian variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.  Perbedaan melihat satu variabel

Berdasarkan hasil dari beberapa penelitian sebelumnya di atas, dapat dilihat bahwa terapat persamaan dan perbedaan yang ada di dalam penelitian ini. Persamaannya yaitu seperti variabel yang digunakan dan beberapa metode penelitian yang dilakukan. Perbedaannya yaitu terletak pada objek penelitian, dan indikator yang digunakan.

#### 2.4.2 Kerangka Pemikiran

Disiplin kerja belum dapat dikatakan efektif, apabila penampilan kedisiplinan itu hanya berdasarkan ketakutan. Disiplin adalah hasil dari interaksi norma-norma yang harus dipatuhi. Norma-norma itu tidak lain hanya bersangkutan dengan ukuran legalistic melainkan dengan etika dan tatakrama serta kepribadian seseorang dalam menjalankan tanggung jawabnya. Disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting di dalam suatu organisasi atau perusahaan karena disiplin kerja suatu bentuk dari rasa tanggung jawab atas segala tugas yang telah diberikan dan ditetapkan kepada karyawan sebagai tujuan agar dapat mempengaruhi diri karyawan dalam menjalankan tugas yang dibebankan oleh organisasi atau perusahaan. Contohnya, frekuensi kehadiran, tingkat kewaspadaan, ketaatan pada standar kerja, taat terhadap peraturan kerja dan yang paling penting adalah etika.

Kinerja yang baik dapat memberikan potensi terhadap perusahaan untuk meningkatkan sumber daya manusia dalam melakukan perubahan secara signifikan. Kinerja pun dapat menjadi suatu kunci keberhasilan dari sebuah perusahaan dengan memerhatikan proses dari suatu pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan.

Keberhasilan suatu organisasi berada ditangan sumber daya manusia itu sendiri, segala inovasi dan upaya yang dilakukan bertujuan untuk mencapai tujuan organisasi. Keberhasilan suatu organisasi tidak terlepas dari karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi karena dengan adanya karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh instansi. Kinerja yang baik merupakan salah satu sasaran organisasi dalam mencapai suatu produktivitas kerja yang tinggi.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa disiplin kerja adalah suatu kemampuan yang akan berkembang dalam kehidupan keseharian seseorang atau kelompok (organisasi) dalam bertaat azas, peraturan, norma-norma, dan perundang-undangan untuk melakukan nilai-nilai kaidah tertentu dan tujuan hidup yang ingin dicapai oleh mereka dalam bekerja. Semakin baik disiplin kerja karyawan maka akan semakin baik pula kinerja perusahaan tersebut.

Hal ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Rika (2018) menunjukkan bahwa data penelitian diperoleh dengan cara menyebarkan kuesioner dan analisis menggunakan Korelasi Product Moment, serta analisis koefisien korelasi dengan bantuan program computer SPSS. Berdasarkan hasil penelitian, terdapat korelasi yang positif antara variabel lingkungan kerja dengan variabel kinerja pegawai. Setelah menggunakan rangkaian hasil uji statistic diperoleh hasil korelasi  $r = 0,606$  serta hub fungsional  $= 20,877 + 0,628X$  dengan  $a = 20,877$  dan  $b = 0,682$  dengan  $T_{hitung}$  sebesar 21,432 dan harga  $T_{tabel}$  adalah 4,628 yang keduanya signifikan jika dibandingkan masing-masing dengan  $T_{tabel}$  dan  $T_{hitung}$ .

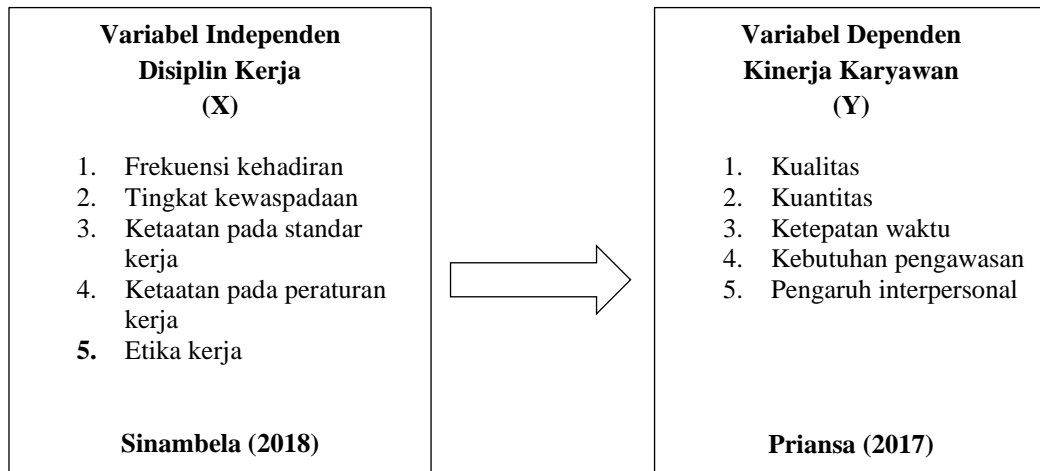
Hasil penelitian Afid (2020) menunjukkan terdapat hasil analisis data dengan menggunakan uji korelasi Product Moment dan diperoleh bahwa Disiplin Kerja memiliki hubungan yang signifikan dengan variabel (Y) Kinerja Karyawan.

Hasil penelitian Suryaningsih (2018) menunjukkan bahwa hasil antara disiplin kerjadengan kinerja karyawan Koperasi teras boyolali memilikipengaruh yang kuat yaitu dengan nilai  $R_{hitung}$  0,534 dan  $R_{tabel}$  0,207.

Hasil penelitian Putri (2019) menunjukkan terdapat pengaruh antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan. Ditunjukkan dengan nilai  $(7,103) > (1,697)$  dan tingkat signifikan  $(0,000) < 0,05$ , berdasarkan nilai R square atau nilai diperoleh sebesar 0.643 atau 64,3% dan nilai model summary atau nilai R sebesar 0,802.

Hasil penelitian Zainul (2019) menunjukkan bahwa Disiplin kerja berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan. Uji coefficient standardized Beta diketahui nilai dengan probabilitas  $0,000 < 0,05$  yang menunjukkan nilai  $T_{hitung} > T_{tabel}$  ( $24,769 > 1,96$ ). Dengan demikian dapat dikatakan bahwa variabel disiplin kerja mempunyai pengaruh yang dominan dan koefisien terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan kerangka pemikiran di atas penulis menggambarkan konstelasi penelitian sebagai berikut :



**Gambar 2.1 Konstelasi Penelitian**

## 2.5 Hipotesis Penelitian

Hipotesis menurut Sugiyono (2019), adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian dan didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Dalam hal ini hipotesis yang akan diuji adalah ada atau tidaknya pengaruh yang ditimbulkan oleh variabel independen (variabel X) yaitu Disiplin Kerja dengan variabel dependen (variabel Y) yaitu Kinerja Karyawan.

Berdasarkan hubungan antara variabel dalam kerangka pemikiran, maka dapat diperoleh dan dibuat hipotesis dari penelitian ini sebagai berikut :

Ho : Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Pelita Sejahtera Kabupaten Tasikmalaya.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Jenis Penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan adalah bersifat asosiatif dengan metode *explanatory survey* yaitu mengumpulkan data-data melalui survey, wawancara dan pengisian kuisioner yang ditujukan kepada karyawan di Koperasi Pelita Sejahtera Kabupaten Tasikmalaya. Serta mendeskripsikan objek penelitian agar memperoleh gambaran secara mendalam. Melalui penelitian ini diharapkan dapat mengetahui adanya Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Koperasi Pelita Sejahtera Kabupaten Tasikmalaya.

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

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

Objek dalam penelitian ini adalah Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan. Disiplin Kerja sebagai variabel independen (X) dengan 5 indikator yaitu : Frekuensi kehadiran, tingkat kewaspadaan, ketaatan pada standar kerja, ketaatan pada peraturan kerja, etika kerja, dan Kinerja Karyawan sebagai variabel dependen (Y) dengan 5 indikator yaitu : Kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, kebutuhan pengawasan, dan pengaruh interpersonal.

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

Unit analisis yang digunakan adalah berupa individual, yaitu sumber yang diperoleh dari respon setiap individu sebanyak 40 orang yang merupakan bagian dari karyawan Koperasi Pelita Sejahtera Kabupaten Tasikmalaya.

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

Dalam penelitian ini, penulis melakukan penelitian di Koperasi Pelita Sejahtera Kabupaten Tasikmalaya yang berlokasi di Jl.Raya Simpang, Kp. Karanglayung No 78, RT.008/RW.04, Desa.Simpang, Kec.Batarkalong, Kab. Tasikmalaya, Jawa Barat 46471.

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

##### **3.3.1 Jenis Data Penelitian**

Jenis data yang diteliti adalah data kualitatif dan kuantitatif yaitu data yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner dan angket. Selain survey, data kualitatif juga didapatkan melalui observasi secara langsung pada lokasi penelitian. Sedangkan data kuantitatif mengenai jumlah, tingkatan, perbandingan, volume yang berupa angka-angka. Menurut Sugiyono (2015), jenis penelitian dibedakan menjadi 2 yaitu: Kualitatif dan Kuantitatif.

### 1. Data Kualitatif

Data yang diperoleh dari hasil observasi, wawancara atau berupa uraian penjelasan mengenai variabel yang diteliti. Data kualitatif adalah data yang berupa kalimat variabel bukan berupa simbol angka atau bilangan.

### 2. Data Kuantitatif

Data yang berupa simbol, angka, jumlah, tingkatan, perbandingan, volume dan bilangan. Data kuantitatif diperoleh melalui kuesioner dari jawaban setiap responden.

### 3.3.2 Sumber Data Penelitian

Dalam penelitian ini data yang digunakan adalah data yang bersifat kuantitatif karena dinyatakan dengan berupa angka-angka yang menunjukkan nilai terhadap besaran atau variabel yang diwakilinya. Menurut Sugiyono (2017), sumber data penelitian dibedakan menjadi 2, yaitu sumber data primer dan data sekunder.

#### 1. Data Primer

Data yang diperoleh peneliti langsung dari unit analisis yang diteliti individu orang dalam suatu perusahaan atau instansi bahkan organisasi, kelompok individu atau dari perusahaan/instansi/organisasi yang diteliti dengan cara menyebarkan kuesioner kepada jumlah responden yang sesuai dengan target sasaran dari peneliti yaitu Karyawan Koperasi Pelita Sejahtera Kabupaten Tasikmalaya.

#### 2. Data Sekunder

Data yang diperoleh secara tidak langsung atau melalui media perantara. Penulis mengumpulkan data-data dan bahan pustaka lainnya dari berbagai teori yang relevan terhadap permasalahan yang diteliti seperti buku, jurnal, dan peneliti terdahulu serta penyediaan data pada Koperasi Pelita Sejahtera Kabupaten Tasikmalaya.

### 3.4 Operasionalisasi Variabel

Untuk memudahkan pemahaman bahasan analisis maka penulis mengkalsifikasikan variabel ke dalam dua kelompok yaitu :

#### 1. Variabel Independen (X)

Variabel ini disebut juga variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab dalam penelitian ini yang menjadi variabel independen adalah Disiplin Kerja pada Koperasi Pelita Sejahtera Kabupaten Tasikmalaya.

#### 2. Variabel Dependen (Y)

Variabel ini merupakan variabel yang nilainya ditentukan atau tergantung dari besar kecilnya nilai variabel independen.

**Tabel 3. 1 Operasionalisasi Variabel**

Variabel	Indikator	Ukuran	Skala
Disiplin Kerja (X)	1. Frekuensi kehadiran	<p>1. Komitmen karyawan untuk selalu berada di kantor selama jam kerja.</p> <p>2. Selalu datang lebih awal ke tempat kerja dari jam masuk kerja yang telah ditentukan.</p> <p>3. Karyawan selalu mengisi absensi kehadiran pada saat datang dan pulang kerja.</p>	Ordinal
	2. Tingkat kewaspadaan	<p>1. Efektif dan efisien dalam pemakaian peralatan pekerjaan.</p> <p>2. Selalu berhati-hati dalam menggunakan peralatan kerja.</p> <p>3. Melakukan pemeliharaan dan pengecekan terhadap peralatan kerja.</p>	Ordinal
	3. Ketaatan pada standar kerja	<p>1. Karyawan bertanggung jawab terhadap pekerjaan.</p> <p>2. Karyawan memahami fungsi dan tugas karyawan dalam bekerja.</p> <p>3. Bekerja sesuai SOP perusahaan.</p>	Ordinal
	4. Ketaatan pada peraturan kerja	<p>1. Tingkat ketaatan karyawan terhadap peraturan kerja perusahaan.</p> <p>2. Tingkat kesadaran karyawan untuk taat terhadap peraturan perusahaan.</p> <p>3. Tingkat pemahaman karyawan terhadap hak dan kewajiban sebagai seorang karyawan.</p>	Ordinal
	5. Etika kerja	<p>1. Tingkat kesopanan karyawan dalam bekerja.</p>	Ordinal



Variabel	Indikator	Ukuran	Skala
		<p>2. Tingkat kejujuran karyawan dalam bekerja.</p> <p>3. Karyawan menghargai tugas dalam pekerjaan.</p>	
Kinerja Karyawan (Y)	1. Kualitas	<p>1. Pekerjaan yang telah diselesaikan selalu mendapatkan evaluasi dari atasan.</p> <p>2. Memiliki kemampuan diri sesuai dengan pekerjaan.</p> <p>3. Karyawan mengutamakan tingkat ketelitian dalam pekerjaan.</p>	Ordinal
	2. Kuantitas	<p>1. Karyawan mencapai target operasional yang ditetapkan perusahaan setiap bulannya.</p> <p>2. Prestasi kerja yang dicapai oleh karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam bekerja.</p> <p>3. Karyawan dapat mencapai target dalam bekerja dengan tepat waktu.</p>	Ordinal
	3. Ketepatan waktu	<p>1. Karyawan dapat menyelesaikan masalah pekerjaan dengan cepat.</p> <p>2. Penyelesaian pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan.</p> <p>3. Karyawan dapat membagi waktu istirahat dalam pekerjaannya.</p>	Ordinal

Variabel	Indikator	Ukuran	Skala
	4. Kebutuhan Pengawasan	1. Karyawan akan lebih teliti dalam bekerja bila diawasi pimpinan. 2. Pengawasan yang ketat memberikan rasa semangat bekerja. 3. Pengawasan memberikan keefektifan serta rasa kepedulian kepada karyawan saat bekerja.	Ordinal
	5. Pengaruh Interpersonal	1. Karyawan memiliki rasa saling membantu dan bertanggung jawab dalam pekerjaannya. 2. Sikap dan perilaku karyawan yang saling menghargai. 3. Karyawan menciptakan metode baru dalam penyelesaian tugas.	Ordinal

Sumber : Sugiyono (2017)

### 3.5 Metode Penarikan sampel

Menurut Sugiyono (2018), Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan sedangkan sampel sendiri merupakan bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tertentu.

Menurut Sugiyono (2018), Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut, sampel yang diambil dari populasi tersebut harus betul-betul representative (mewakili). Ukuran sampel merupakan banyaknya sampel yang akan diambil dari suatu populasi.

Penelitian ini menggunakan sampel data primer berupa kuesioner yang diperoleh dari lokasi penelitian menggunakan metode penarikan sampel *Probability Sampling* dengan metode sampling jenuh (sensus). Istilah lain dari sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota dijadikan sampel. Koperasi Pelita Kabupaten Tasikmalaya memiliki karyawan sebanyak 40 orang, maka dari itu peneliti melakukan penelitian terhadap seluruh populasi bagian operasional yang ada di Koperasi Pelita Sejahtera Kabupaten Tasikmalaya yaitu sebanyak 40 orang karyawan..

### **3.6 Metode Pengumpulan Data**

Menurut Sugiyono (2019) Metode pengumpulan data adalah langkah yang paling utama dalam suatu penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Pengumpulan data dapat dilakukan dalam berbagai setting, berbagai sumber, dan berbagai cara. Data dalam penelitian ini berupa data primer dan data sekunder.

#### **3.6.1 Data Primer**

Menurut Sugiyono (2018) Data primer adalah sumber data yang di dapatkan langsung kepada pengumpul data. Data di peroleh dari angket yang dibagikan kepada responden, kemudian responden akan menjawab pertanyaan sistematis. Pilihan jawaban juga telah tersedia, responden memilih jawaban yang sesuai dan dianggap benar setiap individunya. Metode penggunaan data yang digunakan adalah metode survey, yaitu :

a. Observasi

Observasi adalah sebagai teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara mempelajari dan mengadakan pengamatan secara langsung kedalam suatu instansi untuk mendapatkan bukti-bukti yang dapat mendukung dan melengkapi hasil penelitian di Koperasi Pelita Sejahtera Kabupaten Tasikmalaya.

b. Wawancara

Wawancara adalah proses interaksi dan komunikasi untuk memperoleh data yang diperlukan. Dalam hal ini penulis melakukan wawancara dengan pihak yang terkait dengan permasalahan yang diteliti yaitu mengenai disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Pengumpulan data serta informasi secara langsung dengan pihak-pihak yang berkaitan sesuai dengan permasalahan yang akan diteliti oleh penulis. Terutama dengan karyawan Koperasi Pelita Sejahtera Kabupaten Tasikmalaya.

c. Kuesioner

Kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis mengenai disiplin kerja terhadap kinerja karyawan kepada responden untuk menjawabnya yang bertujuan agar memperoleh data, angket, dan la innya.

Menurut Sugiyono (2017). Skala pengukuran merupakan kesepakatan yang digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang pendeknya interval yang ada dalam alat ukur, sehingga alat ukur tersebut bila digunakan dalam pengukuran akan menghasilkan data kuantitatif. Adapun skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala Likert yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial. Setiap jawaban dihubungkan dengan bentuk pertanyaan seperti berikut ini :

**Tabel 3.2 Skala Linkert Disiplin Kerja**

<b>Keterangan</b>	<b>Skor</b>
Selalu	5
Sering	4
Jarang	3
Pernah	2
Tidak Pernah	1

*Sumber : Sugiyono (2017)*

**Tabel 3. 3 Skala Linkert Kinerja Karyawan**

<b>Keterangan</b>	<b>Skor</b>
Selalu	5
Sering	4
Jarang	3
Pernah	2
Tidak Pernah	1

*Sumber : Sugiyono (2017)*

### 3.6.2 Data Sekunder

Menurut Sugiyono (2018) Data sekunder adalah data yang tidak diberikan secara langsung kepada pengumpul data, biasanya dalam bentuk file dokumen atau melalui orang lain. Peneliti mendapatkan tambahan data melalui berbagai sumber, seperti: Buku, jurnal online, artikel, karya ilmiah, internet dan penelitian terdahulu.

## 3.7 Uji Instrument Penelitian

### 3.7.1 Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2017). Uji Validitas merupakan alat ukur tes dalam kuesioner. Validitas artinya sejauh mana tes yang dilakukan dapat mengukur dengan cepat dan metode yang dilakukan dalam validitas penelitian ini yaitu menggunakan Korelasi Product Moment Pearson, dengan rumus:

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

*Sumber : Sugiyono (2017)*

Keterangan :

r : Koefisien korelasi antara variabel X dan variabel Y (r-hitung)

X : Skor butir pertanyaan

- n : Jumlah responden  
 $\sum x$  : Jumlah variabel X  
 $\sum y$  : Jumlah variabel Y  
 $\sum xy$  : Jumlah perkalian antara variabel X dan variabel Y

Kriteria pengujian adalah:

- Apabila diketahui : jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka data dapat dinyatakan valid.
- Apabila diketahui : jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$  maka data dapat dinyatakan tidak valid.

**Tabel 3. 4 Uji Validitas Disiplin Kerja**

No	Pernyataan	Variabel	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
1	X1	Variabel X	0,519	0,320	Valid
2	X2		0,662	0,320	Valid
3	X3		0,683	0,320	Valid
4	X4		0,731	0,320	Valid
5	X5		0,647	0,320	Valid
6	X6		0,710	0,320	Valid
7	X7		0,775	0,320	Valid
8	X8		0,732	0,320	Valid
9	X9		0,710	0,320	Valid
10	X10		0,731	0,320	Valid
11	X11		0,647	0,320	Valid
12	X12		0,710	0,320	Valid
13	X13		0,775	0,320	Valid
14	X14		0,732	0,320	Valid
15	X15		0,710	0,320	Valid

Sumber : Data Primer, diolah SPSS 25

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan hasil uji validitas terhadap variabel disiplin kerja dengan sampel yang diteliti sebanyak 40 responden dan digambarkan dalam 15 pernyataan, diketahui bahwa hasil uji validitas pada variabel disiplin kerja semua pernyataan dinyatakan valid dengan koefisien  $r_{hitung} > 0,320$ .

**Tabel 3. 5 Uji Validitas Kinerja Karyawan**

No	Pernyataan	Variabel	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
1	Y1	Variabel Y	0,561	0,320	Valid
2	Y2		0,707	0,320	Valid
3	Y3		0,484	0,320	Valid
4	Y4		0,540	0,320	Valid
5	Y5		0,623	0,320	Valid
6	Y6		0,577	0,320	Valid
7	Y7		0,570	0,320	Valid
8	Y8		0,512	0,320	Valid
9	Y9		0,653	0,320	Valid
10	Y10		0,590	0,320	Valid
11	Y11		0,609	0,320	Valid
12	Y12		0,502	0,320	Valid
13	Y13		0,650	0,320	Valid
14	Y14		0,643	0,320	Valid
15	Y15		0,702	0,320	Valid

Sumber : Data Primer, diolah SPSS 25

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan hasil uji validitas terhadap kinerja karyawan dengan sampel yang diteliti sebanyak 40 responden dan digambarkan dalam 15 pernyataan, diketahui bahwa hasil uji validitas pada variabel kinerja karyawan semua pernyataan dinyatakan valid dengan koefisien  $r_{hitung} > 0,320$ .

### 3.7.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas menunjukkan suatu pengertian bahwa suatu instrument dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrument tersebut sudah baik. Dalam penelitian ini untuk menguji realibilitas dapat digunakan rumus koefiensi *Alpha Cronbach* (Sugiyono 2017).

Rumusnya sebagai berikut :

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

Keterangan :

$r_i$  = Nilai reliabilitas

K = Jumlah item dalam instrumen

$\sum S_i^2$  = Jumlah varians butir

$S_t^2$  = Varius total

**Tabel 3. 6 Kriteria Uji Reliabilitas**

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

Sumber : Sugiyono (2017)

Berikut hasil uji reliabilitas terhadap variabel disiplin kerja dan variabel kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

**Tabel 3. 7 Hasil Uji Reliabilitas Disiplin Kerja**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0.923	15

Berdasarkan tabel diatas, diketahui bahwa nilai *Cronbach's Alpha* disiplin kerja sebesar 0,923, dimana nilai 0,923 ini berada diinterval  $\alpha > 0,9$  yang artinya memiliki reliabilitas yang baik serta semua butir pernyataan pada disiplin kerja itu dinyatakan sangat reliabel.

**Tabel 3.8 Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan**

<b>Reliability Statistics</b>	
<b>Cronbach's Alpha</b>	<b>N of Items</b>
0.867	15

Berdasarkan tabel diatas, diketahui bahwa nilai *Cronbach's Alpha* disiplin kerja sebesar 0,867, dimana nilai 0,867 ini berada diinterval  $\alpha > 0,8$  yang artinya memiliki reliabilitas yang baik serta semua butir pernyataan pada kinerja karyawan itu dinyatakan sangat reliabel.

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

#### **3.8.1 Analisis Deskriptif**

Menurut Sugiyono (2017). Analisis deskriptif digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Penelitian yang dilakukan pada populasi (tanpa diambil sampelnya) jelas akan menggunakan statistik deskriptif dalam analisisnya. Tetapi jika penelitian dilakukan pada sampel, maka analisisnya dapat menggunakan statistik deskriptif maupun inferensial adapun rumusnya dengan menggunakan total tanggapan responden sebagai berikut:

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

#### **3.8.2 Uji Asumsi Klasik**

Sebelum dilakukan analisis regresi, terlebih dahulu dilakukan uji normalitas dan uji heteroskedastisitas sebagai syarat dilakukannya analisis regresi linear agar dapat perkiraan yang efisien dan tidak bias.

##### **3.8.2.1 Uji Normalitas**

Menurut Ghozali (2016), Uji Normalitas dilakukan untuk menguji apakah pada suatu model regresi, suatu variabel independen dan variabel dependen ataupun keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Uji Normalitas dilakukan dengan uji volume Kormogrov-smirnov melalui program SPSS. Data dinyatakan memiliki distribusi normal apabila nilai signifikansinya lebih besar dari 0,05.



### 3.8.2.2 Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2019) uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terdapat kesamaan *variance* dan residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Dasar pengambilan keputusannya yaitu:

- a. Jika nilai sig > 0,05 tidak terjadi heteroskedastisitas
- b. Jika nilai sig < 0,05 terjadi heteroskedastisitas

### 3.8.3 Analisis Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi linear sederhana digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen tentang disiplin kerja terhadap variabel dependen kinerja karyawan dengan mencari nilai persamaan regresi dan memprediksi variabel independen dengan menggunakan variabel independen. Analisis regresi yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linear sederhana. Persamaan regresi

$$Y = a + bX$$

sederhana dengan satu predictor menurut Sugiyono (2017), dirumuskan sebagai berikut :

Keterangan:

Y = Nilai yang diprediksikan

a = Konstanta menunjukkan nilai Y pada saat X = 0 b = Koefisien

X = Nilai variabel independent

### 3.8.4 Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Menurut Sugiyono (2017), Koefisien determinasi (R square) dapat digunakan untuk memprediksi besarnya kontribusi pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah 0 dan 1, nilai R square yang kecil berarti dependen amat terbatas. Koefisien determinasi dihitung dengan rumus sebagai berikut:

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

Dimana:

$KD$  : Koefisien Determinasi

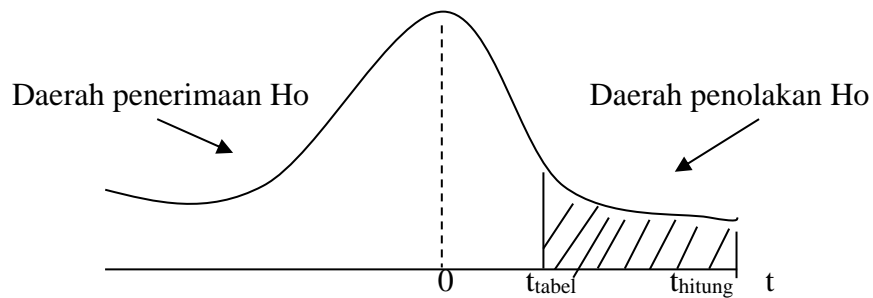
$r^2$  : Koefisien Korelasi

### 3.8.5 Uji Hipotesis (Uji T)

Uji t bertujuan untuk mengetahui apakah koefisien penelitian signifikan atau tidak antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian ini taraf signifikan sebesar 5% dan (d.f) = n-k, kemudian nilai  $t_{hitung}$  dibandingkan dengan nilai  $t_{tabel}$  dengan menggunakan uji satu arah maka kriteria hasil pengujian adalah :

- 1) Terima  $H_0$  dan tolak  $H_a$  jika nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$  artinya, tidak terdapat pengaruh positif antara pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.
- 2) Tolak  $H_0$  dan terima  $H_a$  jika nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  artinya, terdapat pengaruh positif antara pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Adapun gambar kurva penerimaan atau penolakan sebagai berikut :



**Gambar 3.1 Kurva Uji Hipotesis**

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian**

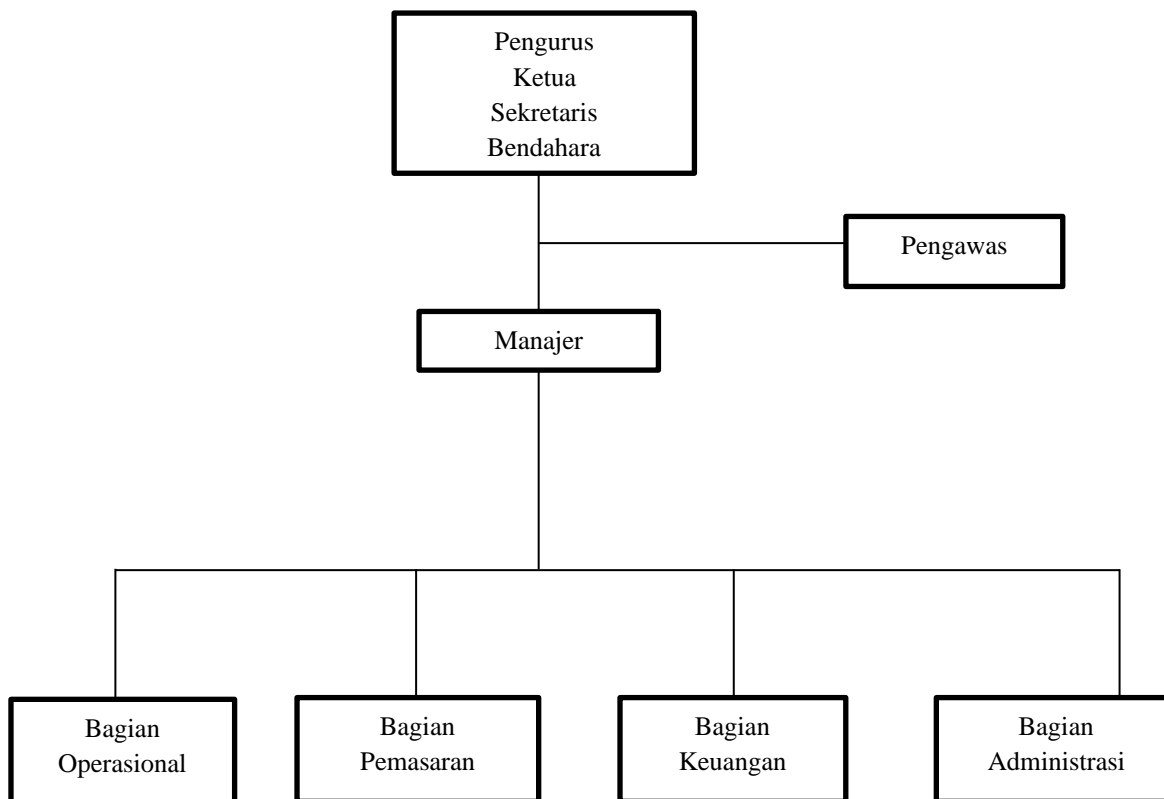
##### **4.1.1 Sejarah Singkat Koperasi Pelita Sejahtera Kabupaten Tasikmalaya**

Koperasi Pelita Sejahtera awalnya menginduk kepada Koperasi Pelita Jaya yang beralamat di Pancasila Tasikmalaya, kemudian pada tahun 2003 mulai memisahkan diri dari Koperasi Pelita Jaya dengan Akta pendirian Nomor 01/KSP/PS/VIII/2003 tanggal 19 Agustus 2003 dan Badan Hukum 15/BH/KDK.10.15/VIII/2003 dan ditetapkan nama Koperasi Simpan Pinjam Pelita Sejahtera.

Koperasi Pelita Sejahtera mulai menjalankan usahanya pada tahun 2003 dan berdiri sendiri dalam menjalankan roda organisasi sesuai dengan maksud dan tujuan berdirinya Koperasi. Berdasarkan hasil survey dan analisa, daerah karangnunggal adalah daerah yang strategis dan prospek kedepannya bagus. Koperasi Pelita Sejahtera secara terbuka dan sukarela bagi masyarakat umum untuk ingin menjadi anggota Koperasi Pelita Sejahtera Kabupaten Tasikmalaya.

Awal dari berdirinya lembaga Keuangan Koperasi Pelita Sejahtera memberikan fasilitas bagi seluruh lapisan masyarakat yang ingin menyimpan uangnya di Koperasi Pelita Sejahtera dalam bentuk simpanan berjangka dan Simpanan sukarela dan juga melayani pinjaman ke sektor PNS, pensiunan dan wiraswasta, antusias dan animo masyarakat kepada koperasi Pelita Sejahtera sangat baik, sehingga anggotanya semakin lama semakin bertambah. Kepercayaan dan partisipasi dari masyarakat sangat baik membuat Koperasi Pelita Sejahtera optimis akan terus tumbuh berkembang dan maju seiring dengan berjalannya waktu. Bahkan hingga saat ini Koperasi Pelita Sejahtera memiliki 40 karyawan dengan 4 bagian bidang yaitu, operasional, pemasaran, keuangan, dan administrasi serta memiliki jumlah anggota koperasi 521 orang.

#### 4.1.2 Struktur Organisasi Koperasi Pelita Sejahtera Kabupaten Tasikmalaya



*Sumber : Koperasi Pelita Sejahtera Kabupaten Tasikmalaya*

**Gambar 4. 1 Struktur Organisasi Koperasi Pelita Sejahtera Kabupaten Tasikmalaya**

Dalam struktur organisasi pada gambar 4.1 dapat dilihat jabatan dan bagian setiap yang beraktivitas dalam Koperasi Pelita Sejahtera Kabupaten Tasikmalaya. Adapun uraian tugas dan tanggung jawab masing-masing bagian dalam Koperasi Pelita Sejahtera sebagai berikut :

1. Tugas Pengurus Koperasi
  - a. Menyelenggarakan rapat anggota.
  - b. Menyelenggarakan pembinaan organisasi dan idiil.
  - c. Mewakili koperasi didalam dan diluar pengadilan.
  - d. Mengelola koperasi dan usahanya.
  - e. Mengajukan rancangan rencana kerja dan rencana anggaran pendapatan dan belanja.
2. Ketua
  - a. Memimpin seluruh jalannya aktivitas koperasi dan bagian-bagian didalamnya.
  - b. Mengontrol dan mengecek seluruh tugas pada setiap bidang.

- c. Meminta atau menerima laporan atas kegiatan yang dikerjakan masing-masing bidang.
  - d. Menandatangani surat penting.
  - e. Memimpin rapat anggota tahunan dan melaporkan laporan pertanggung jawaban akhir tahun pada anggota.
3. Sekretaris
- a. Bertanggung jawab atas kegiatan administrasi dan perkantoran.
  - b. Mengusahakan kelengkapan organisasi.
  - c. Mengatur jalannya kegiatan perkantoran.
  - d. Memimpin dan mengarahkan tugas karyawan.
  - e. Menghimpun dan menyusun laporan kegiatan bersama bendahara dan pengawas.
  - f. Menyusun dan mencatat rencana setiap program serta hasil rapat kerja organisasi.
4. Bendahara
- a. Bertanggung jawab masalah keuangan koperasi.
  - b. Mengatur jalannya pembukuan keuangan.
  - c. Menyusun anggaran setiap bulan.
  - d. Mengawasi penerimaan dan pengeluaran uang.
  - e. Menyusun rencana anggaran dan pendapatan koperasi.
5. Pengawas
- a. Melakukan pengawasan dan pemeriksaan terhadap pelaksanaan kebijakan dan pengelolaan koperasi.
  - b. Meneliti catatan dan pembukuan yang ada pada koperasi.
  - c. Memberikan koreksi, pengarahan, teguran, dan peringatan kepada pengurus.
  - d. Membuat laporan tertulis tentang hasil pelaksanaan tugas pengawasan kepada Rapat Anggota.
6. Manajer
- a. Membuat perencanaan, mengelola, mengawasi, dan melakukan evaluasi pencapaian kerja koperasi.
  - b. Bertanggung jawab atas segala aktivitas kegiatan operasional koperasi secara keseluruhan.
  - c. Melakukan pengembangan dan memberikan arahan kepada SDM yang ada.
  - d. Mengkoordinasi penyusunan rencana kerja beserta dukungan anggaran yang dapat menarik perhatian pengurus dan tentunya harus dapat dijalankan.
  - e. Bertanggung jawab untuk membuat laporan kepada pengurus dan menjamin laporan tersebut bahwa telah terdata dan tercatat dengan benar, agar pengurus dapat mengetahui jalannya usaha koperasi sebenarnya.

7. Bidang Operasional
  - a. Mengelola operasional kantor.
  - b. Melakukan pengabsenan dan pendataan karyawan.
  - c. Mengurus legalitas perusahaan.
  - d. Mengurus perizinan perusahaan.
  
8. Bidang Pemasaran
  - a. Mempromosikan produk dan layanan koperasi kepada calon anggota.
  - b. Mengidentifikasi peluang pemasaran dan pengembangan anggota baru.
  - c. Mengelola hubungan baik dengan anggota koperasi.
  - d. Membantu dan menyusun acara atau program promosi.
  
9. Bidang Keuangan
  - a. Bertanggung jawab pengelolaan uang kas koperasi.
  - b. Melakukan pengalokasian terhadap pendapatan dan pengeluaran koperasi.
  - c. Pengendalian laporan keuangan tahunan setiap rapat anggota.
  - d. Melakukan pencatatan atau pembukuan dari setiap pendataan anggota.
  
10. Bidang Administrasi
  - a. Melakukan update setiap simpanan anggota.
  - b. Melakukan update database anggota.
  - c. Melakukan rekonsiliasi database anggota dan simpanan anggota.
  - d. Menentukan proses Hak dan Kewajiban anggota yang berhenti.
  - e. Memberikan pelayanan informasi simpanan dan keanggotaan koperasi.
  - f. Melakukan Filling dokumen.

#### **4.1.3 Visi dan Misi Koperasi Pelita Sejahtera Kabupaten Tasikmalaya**

Visi Koperasi Pelita Sejahtera Kabupaten Tasikmalaya :

Menjadi koperasi yang professional, kuat, sehat, dan mandiri serta bertumpu pada prinsip koperasi untuk memenuhi kebutuhan dan meningkatkan kesejahteraan anggota.

Misi Koperasi Pelita Sejahtera Kabupaten Tasikmalaya :

1. Meningkatkan kualitas SDM sehingga dapat memberikan pelayanan yang prima dalam pengelolaan kelembagaan dan kuantitas kelembagaan.
2. Menyediakan produk yang berkualitas dan sesuai dengan kebutuhan anggota.
3. Meningkatkan pelayanan, usaha kemitraan, dan jaringan usaha.
4. Meningkatkan kualitas struktur permodalan.
5. Menerapkan tata kelola koperasi yang sehat dan terakreditasi.

#### 4.2 Profil Responden Koperasi Pelita Sejahtera Kabupaten Tasikmalaya

Pada penelitian ini profil responden dibagi menjadi 3 (tiga) kriteria yaitu : Jenis kelamin, usia, dan pendidikan terakhir. Berikut hasil data profil responden karyawan.

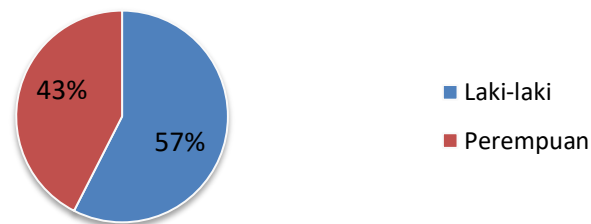
##### 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.

**Tabel 4. 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
Laki-laki	23	57
Perempuan	17	43
Jumlah	40	100

*Sumber : Data Primer yang diolah, (Tahun 2023)*

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin



**Gambar 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Berdasarkan perolehan hasil dari data yang ada pada kuesioner, jumlah responden yang diteliti berdasarkan jenis kelamin berjumlah 40 responden. Hal ini menunjukkan bahwa responden dalam penelitian ini, jumlah terbesar adalah laki-laki sebanyak 23 orang karyawan (57%) dan jumlah terendah adalah perempuan sebanyak 17 orang (43%).

Jadi dapat diketahui bahwa rata-rata responden yang bekerja di Koperasi Pelita Sejahtera Kabupaten Tasikmalaya pada penelitian ini yang mayoritas didominasi oleh karyawan dengan jenis kelamin laki-laki.

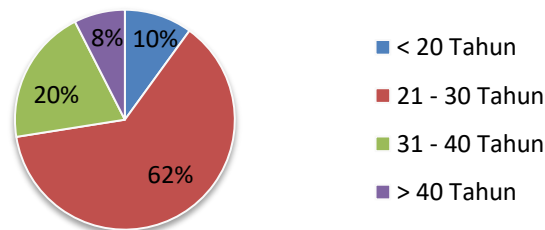
## 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

**Tabel 4. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

Usia	Frekuensi	Persentase (%)
< 20 Tahun	4	10
21 - 30 Tahun	25	62
31 – 40 Tahun	8	20
> 40 Tahun	3	8
Jumlah	40	100

Sumber : Data Primer yang diolah, (Tahun 2023)

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia



**Gambar 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

Berdasarkan perolehan hasil dari data yang ada pada kuesioner, dapat dilihat bahwa responden di Koperasi Pelita Sejahtera Kabupaten Tasikmalaya yang memiliki responden terbanyak dengan usia 21-30 tahun sebanyak 25 orang karyawan (62,9%), kemudian usia 31-40 tahun sebanyak 8 karyawan (20,3%), dan usia < 20 tahun sebanyak 4 orang karyawan, sedangkan usia > 40 tahun yaitu sebanyak 3 orang.

Jadi dapat diketahui bahwa rata-rata responden yang bekerja di Koperasi Pelita Sejahtera Kabupaten Tasikmalaya pada penelitian ini, mayoritas didominasi oleh responden yang memiliki rentang usia 21 – 30 tahun.

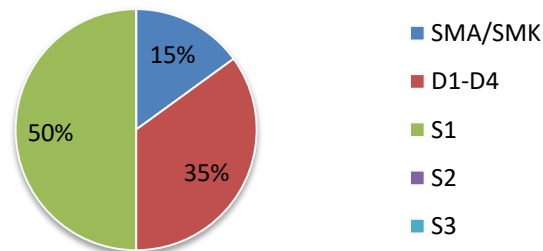
## 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

**Tabel 4. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir**

Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Persentase (%)
SMA/SMK	6	15
D1-D4	14	35
S1	20	50
S2	0	0
S3	0	0
Jumlah	40	100



Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir



**Gambar 4. 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir**

Berdasarkan perolehan hasil dari data yang ada pada kuesioner, dapat dilihat bahwa responden dengan pendidikan yang memiliki jumlah responden paling banyak adalah S1 sebanyak 20 karyawan (50%), responden dengan pendidikan terakhir D1-D4 sebanyak 14 karyawan (35%), dan responden terendah dengan pendidikan terakhir SMA/SMK berjumlah 6 karyawan (15%).

Jadi, dapat diketahui bahwa rata-rata responden yang bekerja di Koperasi Pelita Sejahtera Kabupaten Tasikmalaya pada penelitian ini mayoritas didominasi oleh responden dengan pendidikan terakhir S1.

### 4.3 Metode Pengolahan Data/Analisis Data

#### 4.3.1 Analisis Deskriptif

Analisis Deskriptif menurut Sugiyono (2017) “Digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi”. Secara mendalam mengenai pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Pelita Sejahtera Kabupaten Tasikmalaya, yaitu variabel X mengenai disiplin kerja dengan indikator frekuensi kehadiran, tingkat kewaspadaan, ketaatan pada standar kerja, ketaatan pada peraturan kerja, dan etika kerja.

#### 4.3.2 Disiplin Kerja pada Koperasi Pelita Sejahtera Kabupaten Tasikmalaya

Untuk dapat mengetahui sejauh mana disiplin kerja pada Koperasi Pelita Sejahtera Kabupaten Tasikmalaya, maka dapat dilihat dari hasil penyebaran kuesioner kepada 40 responden, dari hasil tanggapan kemudian diolah dan disajikan pada tabel dibawah ini :

### 1. Frekuensi kehadiran

- a. Karyawan mampu berada di kantor selama jam kerja berlangsung.

**Tabel 4. 4 Tanggapan responden mengenai “Karyawan mampu berada di kantor selama jam kerja berlangsung”.**

No	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
1.	Selalu	5	11	55	27
2.	Sering	4	27	168	68
3.	Jarang	3	2	6	5
4.	Pernah	2	0	0	0
5.	Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah			40	229	100

*Sumber: Data Primer, diolah 2023*

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah sering yaitu sebanyak 27 responden (68%), dan selalu sebanyak 11 responden (27%), dan jawaban terendah adalah jarang sebanyak 2 responden (5%).

$$\begin{aligned} \text{Total Tanggapan Responden} &= \frac{\text{Skor Total Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{229}{200} \times 100\% = 87,3\% \end{aligned}$$

Jadi total tanggapan mengenai “Karyawan mampu berada di kantor selama jam kerja berlangsung” adalah 87,3% yang menunjukkan responden “Selalu” dengan pernyataan tersebut.

- b. Karyawan mampu datang lebih awal ke tempat kerja sebelum jam masuk kerja.

**Tabel 4. 5 Tanggapan responden mengenai “Karyawan mampu datang lebih awal ke tempat kerja sebelum jam masuk kerja”.**

No	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
1.	Selalu	5	14	70	35
2.	Sering	4	22	88	55
3.	Jarang	3	4	12	10
4.	Pernah	2	0	0	0
5.	Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah			40	170	100

*Sumber: Data Primer, diolah 2023*

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah sering yaitu sebanyak 22 responden (55%), dan selalu

sebanyak 14 responden (35%), dan jawaban terendah adalah jarang sebanyak 4 responden (10%).

$$\begin{aligned} \text{Total Tanggapan Responden} &= \frac{\text{Skor Total Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100 \% \\ &= \frac{170}{200} \times 100\% = 85\% \end{aligned}$$

Jadi total tanggapan mengenai “Karyawan mampu datang lebih awal ke tempat kerja sebelum jam masuk kerja” adalah 85% yang menunjukkan responden “Sering” dengan pernyataan tersebut.

- c. Karyawan harus mengisi absensi pada saat datang dan pulang kerja.

**Tabel 4. 6 Tanggapan responden mengenai “Karyawan harus mengisi absensi pada saat datang dan pulang kerja”.**

No	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
1.	Selalu	5	7	35	18
2.	Sering	4	26	104	65
3.	Jarang	3	6	18	15
4.	Pernah	2	1	2	2
5.	Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah			40	159	100

*Sumber: Data Primer, diolah 2023*

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah sering yaitu sebanyak 26 responden (65%), dan selalu sebanyak 7 responden (18%), kemudian jarang sebanyak 6 responden (15%), dan jawaban terendah adalah pernah hanya 1 responden (2%).

$$\begin{aligned} \text{Total Tanggapan Responden} &= \frac{\text{Skor Total Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100 \% \\ &= \frac{159}{200} \times 100\% = 79,5\% \end{aligned}$$

Jadi total tanggapan mengenai “Karyawan harus mengisi absensi pada saat datang dan pulang kerja” adalah 79,5% yang menunjukkan responden “Sering” dengan pernyataan tersebut.

## 2. Tingkat kewaspadaan

- a. Karyawan mampu menggunakan peralatan kerja dengan efektif dan efisien.

**Tabel 4. 7 Tanggapan responden mengenai “Karyawan mampu menggunakan peralatan kerja dengan efektif dan efisien”.**

No	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
1.	Selalu	5	10	50	25
2.	Sering	4	26	104	65
3.	Jarang	3	4	12	10
4.	Pernah	2	0	0	0
5.	Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah			40	166	100

*Sumber: Data Primer, diolah 2023*

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah sering yaitu sebanyak 26 responden (65%), dan selalu sebanyak 10 responden (25%), dan jawaban terendah adalah jarang sebanyak 4 responden (10%),

$$\begin{aligned} \text{Total Tanggapan Responden} &= \frac{\text{Skor Total Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100 \% \\ &= \frac{166}{200} \times 100 \% = 83\% \end{aligned}$$

Jadi total tanggapan mengenai “Karyawan mampu menggunakan peralatan kerja dengan efektif dan efisien” adalah 83% yang menunjukkan responden “Sering” dengan pernyataan tersebut.

- b. Karyawan selalu berhati-hati dalam menggunakan peralatan kerja.

**Tabel 4. 8 Tanggapan responden mengenai “Karyawan selalu berhati-hati dalam menggunakan peralatan kerja”.**

No	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
1.	Selalu	5	16	80	40
2.	Sering	4	20	80	50
3.	Jarang	3	4	12	10
4.	Pernah	2	0	0	0
5.	Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah			40	172	100

*Sumber: Data Primer, diolah 2023*

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah sering yaitu sebanyak 20 responden (50%), dan selalu

sebanyak 16 responden (40%), dan jawaban terendah adalah jarang sebanyak 4 responden (10%),

$$\begin{aligned} \text{Total Tanggapan Responden} &= \frac{\text{Skor Total Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100 \% \\ &= \frac{172}{200} \times 100\% = 86\% \end{aligned}$$

Jadi total tanggapan mengenai “Karyawan selalu berhati-hati dalam menggunakan peralatan kerja” adalah 86% yang menunjukkan responden “Sering” dengan pernyataan tersebut.

- c. Karyawan mampu melakukan pemeliharaan dan pengecekan terhadap peralatan kerja.

**Tabel 4. 9 Tanggapan responden mengenai “Karyawan mampu melakukan pemeliharaan dan pengecekan terhadap peralatan kerja”.**

No	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
1.	Selalu	5	15	75	38
2.	Sering	4	21	84	52
3.	Jarang	3	3	9	8
4.	Pernah	2	1	2	2
5.	Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah			40	170	100

*Sumber: Data Primer, diolah 2023*

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah sering yaitu sebanyak 21 responden (52%), dan selalu sebanyak 15 responden (38%), kemudian jarang sebanyak 3 responden (8%), dan jawaban terendah adalah pernah hanya 1 responden (2%).

$$\begin{aligned} \text{Total Tanggapan Responden} &= \frac{\text{Skor Total Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100 \% \\ &= \frac{170}{200} \times 100\% = 85\% \end{aligned}$$

Jadi total tanggapan mengenai “Karyawan mampu melakukan pemeliharaan dan pengecekan terhadap peralatan kerja” adalah 85% yang menunjukkan responden “Sering” dengan pernyataan tersebut.

### 3. Ketaatan pada standar kerja

- a. Karyawan mampu bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang telah ditentukan.

**Tabel 4. 10** Tanggapan responden mengenai “Karyawan mampu bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang telah ditentukan”.

No	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
1.	Selalu	5	8	40	20
2.	Sering	4	22	88	55
3.	Jarang	3	10	30	25
4.	Pernah	2	0	0	0
5.	Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah			40	158	100

*Sumber: Data Primer, diolah 2023*

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah sering yaitu sebanyak 22 responden (55%), dan selalu sebanyak 8 responden (20%), dan jawaban terendah adalah jarang sebanyak 10 responden (25%).

$$\begin{aligned} \text{Total Tanggapan Responden} &= \frac{\text{Skor Total Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100 \% \\ &= \frac{158}{200} \times 100\% = 79\% \end{aligned}$$

Jadi total tanggapan mengenai “Karyawan mampu bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang telah ditentukan” adalah 79% yang menunjukkan responden “Sering” dengan pernyataan tersebut.

- b. Karyawan mampu memahami fungsi dan tugas pekerjaan di perusahaan

**Tabel 4. 11** Tanggapan responden mengenai “Karyawan mampu memahami fungsi dan tugas pekerjaan di perusahaan”.

No	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
1.	Selalu	5	5	25	12
2.	Sering	4	28	112	70
3.	Jarang	3	7	21	18
4.	Pernah	2	0	0	0
5.	Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah			40	158	100

*Sumber: Data Primer, diolah 2023*

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah sering yaitu sebanyak 28 responden (70%), dan jarang

sebanyak 7 responden (18%), dan jawaban terendah adalah selalu sebanyak 5 responden (12%).

$$\begin{aligned} \text{Total Tanggapan Responden} &= \frac{\text{Skor Total Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100 \% \\ &= \frac{158}{200} \times 100\% = 79\% \end{aligned}$$

Jadi total tanggapan mengenai “Karyawan mampu memahami fungsi dan tugas pekerjaan perusahaan” adalah 79% yang menunjukkan responden “Sering” dengan pernyataan tersebut.

- c. Karyawan mampu bekerja sesuai dengan Standar Operasional Perusahaan.

**Tabel 4. 12 Tanggapan responden mengenai “Karyawan mampu bekerja sesuai dengan Standar Operasional Perusahaan”.**

No	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
1.	Selalu	5	8	40	20
2.	Sering	4	19	76	48
3.	Jarang	3	10	30	25
4.	Pernah	2	3	6	7
5.	Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah			40	152	100

*Sumber: Data Primer, diolah 2023*

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah sering yaitu sebanyak 19 responden (48%), dan jarang sebanyak 10 responden (25%), kemudian selalu sebanyak 8 responden (20%), dan jawaban terendah adalah pernah sebanyak 3 responden (7%).

$$\begin{aligned} \text{Total Tanggapan Responden} &= \frac{\text{Skor Total Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100 \% \\ &= \frac{152}{200} \times 100\% = 76\% \end{aligned}$$

Jadi total tanggapan mengenai “Karyawan mampu bekerja sesuai dengan Standar Operasional Perusahaan” adalah 76% yang menunjukkan responden “Sering” dengan pernyataan tersebut.

#### 4. Ketaatan pada peraturan kerja

- a. Karyawan wajib mentaati peraturan kerja.

**Tabel 4. 13 Tanggapan responden mengenai “Karyawan wajib mentaati peraturan kerja”.**

No	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
1.	Selalu	5	10	50	25
2.	Sering	4	26	104	65
3.	Jarang	3	4	12	10
4.	Pernah	2	0	0	0
5.	Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah			40	166	100

*Sumber: Data Primer, diolah 2023*

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah sering yaitu sebanyak 26 responden (65%), dan selalu sebanyak 10 responden (25%), dan jawaban terendah adalah jarang sebanyak 4 responden (10%).

$$\begin{aligned} \text{Total Tanggapan Responden} &= \frac{\text{Skor Total Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100 \% \\ &= \frac{166}{200} \times 100\% = 83\% \end{aligned}$$

Jadi total tanggapan mengenai “Karyawan mampu memahami peraturan kerja” adalah 83% yang menunjukkan responden “Sering” dengan pernyataan tersebut.

- b. Karyawan mempunyai kesadaran terhadap peraturan perusahaan.

**Tabel 4. 14 Tanggapan responden mengenai “Karyawan mempunyai kesadaran terhadap peraturan perusahaan”.**

No	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
1.	Selalu	5	13	65	32
2.	Sering	4	23	92	58
3.	Jarang	3	4	12	10
4.	Pernah	2	0	0	0
5.	Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah			40	169	100

*Sumber: Data Primer, diolah 2023*

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah sering yaitu sebanyak 23 responden (58%), dan selalu sebanyak 13 responden (32%), dan jawaban terendah adalah jarang sebanyak 4 responden (10%).



$$\begin{aligned} \text{Total Tanggapan Responden} &= \frac{\text{Skor Total Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100 \% \\ &= \frac{169}{200} \times 100\% = 84,5\% \end{aligned}$$

Jadi total tanggapan mengenai “Karyawan mempunyai kesadaran terhadap peraturan perusahaan” adalah 84,5% yang menunjukkan responden “Sering” dengan pernyataan tersebut.

c. Karyawan mampu berkomitmen terhadap peraturan kerja

**Tabel 4. 15 Tanggapan responden mengenai “Karyawan mampu berkomitmen terhadap peraturan kerja”.**

No	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
1.	Selalu	5	16	80	40
2.	Sering	4	19	76	48
3.	Jarang	3	4	12	10
4.	Pernah	2	1	2	2
5.	Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah			40	170	100

*Sumber: Data Primer, diolah 2023*

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah sering yaitu sebanyak 19 responden (48%), dan selalu sebanyak 16 responden (40%), kemudian jarang sebanyak 4 responden (10%), dan jawaban terendah adalah pernah hanya 1 responden (2%).

$$\begin{aligned} \text{Total Tanggapan Responden} &= \frac{\text{Skor Total Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100 \% \\ &= \frac{170}{200} \times 100\% = 85\% \end{aligned}$$

Jadi total tanggapan mengenai “Karyawan mampu berkomitmen terhadap peraturan kerja” adalah 85% yang menunjukkan responden “Sering” dengan pernyataan tersebut.

## 5. Etika kerja

- a. Karyawan harus berperilaku baik dan sopan dalam bekerja

**Tabel 4. 16 Tanggapan responden mengenai “Karyawan harus berperilaku baik dan sopan dalam bekerja”.**

No	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
1.	Selalu	5	8	40	20
2.	Sering	4	22	88	55
3.	Jarang	3	10	30	25
4.	Pernah	2	0	0	0
5.	Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah			40	158	100

*Sumber: Data Primer, diolah 2023*

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah sering yaitu sebanyak 22 responden (55%), dan jarang sebanyak 10 responden (25%), dan jawaban terendah adalah selalu sebanyak 8 responden (20%).

$$\begin{aligned} \text{Total Tanggapan Responden} &= \frac{\text{Skor Total Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{158}{200} \times 100\% = 79\% \end{aligned}$$

Jadi total tanggapan mengenai “Karyawan mempunyai kesadaran terhadap peraturan perusahaan” adalah 79% yang menunjukkan responden “Sering” dengan pernyataan tersebut.

- b. Karyawan selalu berbuat jujur dalam bekerja

**Tabel 4. 17 Tanggapan responden mengenai “Karyawan selalu berbuat jujur dalam bekerja”.**

No	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
1.	Selalu	5	6	30	15
2.	Sering	4	26	104	65
3.	Jarang	3	8	24	20
4.	Pernah	2	0	0	0
5.	Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah			40	158	100

*Sumber: Data Primer, diolah 2023*

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah sering yaitu sebanyak 26 responden (65%), dan jarang sebanyak 8 responden (20%) dan jawaban terendah adalah selalu sebanyak 6 responden (15%).

$$\begin{aligned} \text{Total Tanggapan Responden} &= \frac{\text{Skor Total Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100 \% \\ &= \frac{158}{200} \times 100\% = 79\% \end{aligned}$$

Jadi total tanggapan mengenai “Karyawan mempunyai kesadaran terhadap peraturan perusahaan” adalah 79% yang menunjukkan responden “Sering” dengan pernyataan tersebut.

- c. Karyawan mampu menerima dan menghargai tugas pekerjaan dengan baik

**Tabel 4. 18** Tanggapan responden mengenai “Karyawan mampu menerima dan menghargai tugas pekerjaan dengan baik”.

No	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
1.	Selalu	5	8	40	20
2.	Sering	4	20	80	50
3.	Jarang	3	10	30	20,5
4.	Pernah	2	2	4	5
5.	Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah			40	154	100

*Sumber: Data Primer, diolah 2023*

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah sering yaitu sebanyak 20 responden (50%), dan jarang sebanyak 10 responden (20,5%) , kemudian selalu sebanyak 8 responden (20%) dan jawaban terendah adalah pernah sebanyak 2 responden (5%).

$$\begin{aligned} \text{Total Tanggapan Responden} &= \frac{\text{Skor Total Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{154}{200} \times 100\% = 77\% \end{aligned}$$

Jadi total tanggapan mengenai “Karyawan mempunyai kesadaran terhadap peraturan perusahaan” adalah 77 % yang menunjukkan responden “Sering” dengan pernyataan tersebut.

**Tabel 4. 19 Hasil dan Rata-rata Tanggapan Responden Terhadap Disiplin Kerja**

No	Instrumen Pernyataan	Skor Total	Tanggapan Responden	Rata-rata Perindikator
1	<b>Frekuensi Kehadiran</b>			
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Komitmen karyawan untuk selalu berada di kantor selama jam kerja.</li> </ul>	229	87,3%	83,9%
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Selalu datang lebih awal ke tempat kerja dari jam masuk kerja yang telah ditentukan.</li> </ul>	170	85%	
<ul style="list-style-type: none"> <li>Karyawan selalu mengisi absensi kehadiran pada saat datang dan pulang kerja.</li> </ul>	159	79,5%		
2	<b>Tingkat Kewaspadaan</b>			
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Efektif dan efisien dalam pemakaian peralatan pekerjaan.</li> </ul>	166	83%	84,6%
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Selalu berhati-hati dalam menggunakan peralatan kerja.</li> </ul>	172	86%	
<ul style="list-style-type: none"> <li>Melakukan pemeliharaan dan pengecekan terhadap peralatan kerja.</li> </ul>	170	85%		
3	<b>Ketaatan pada standar kerja</b>			
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Karyawan</li> </ul>			

No	Instrumen Pernyataan	Skor Total	Tanggapan Responden	Rata-rata Perindikator
	bertanggung jawab terhadap pekerjaan.	158	79%	78%
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Karyawan memahami fungsi dan tugas karyawan dalam bekerja.</li> </ul>	158	79%	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Bekerja sesuai SOP perusahaan.</li> </ul>	152	76%	
4	<b>Ketaatan pada peraturan kerja</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Tingkat ketaatan karyawan terhadap peraturan kerja perusahaan.</li> <li>• Tingkat kesadaran karyawan untuk taat terhadap peraturan perusahaan.</li> <li>• Tingkat kepatuhan sebagai karyawan.</li> </ul>	166	83%	84,1%
		169	84,5%	
		170	85%	
5	<b>Etika Kerja</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Tingkat kesopanan karyawan dalam bekerja.</li> <li>• Tingkat kejujuran karyawan dalam bekerja.</li> <li>• Karyawan menghargai tugas dalam pekerjaan.</li> </ul>	158	79%	78,3%
		158	79%	
		154	77%	

No	Instrumen Pernyataan	Skor Total	Tanggapan Responden	Rata-rata Perindikator
	Rata-rata total responden		81,78%	
	Skor Tertinggi		84,6%	
	Skor Terendah		78,3%	

*Sumber: Diolah, (Tahun 2023)*

Berdasarkan tabel hasil total tanggapan responden mengenai variabel disiplin kerja dengan nilai rata-rata sebesar 81,7%. Dimana total tanggapan responden tersebut berada pada interval (81-100%), sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja pada Koperasi Pelita Sejahtera Kabupaten Tasikmalaya sangat baik. Hal ini ditunjukkan dengan adanya responden yang banyak memberikan tanggapan “Sering”. Dari nilai rata-rata tanggapan tertinggi hasilnya adalah indikator “Komitmen karyawan untuk selalu berada di kantor selama jam kerja” sebesar 87,3%, sedangkan nilai tanggapan terendah adalah pada indikator “Bekerja sesuai SOP perusahaan” sebesar 76%.

**Tabel 4. 20 Interpretasi Hasil**

Rasio Efektivitas	Nilai Efektivitas	Tingkat Pencapaian
0–20%		Sangat kurang baik
21–40%		Kurang baik
41–60%		Cukup baik
61–80%		Baik
81–100%	81,78%	Sangat baik

*Sumber: Data Primer, diolah 2023*

### **4.3.3 Kinerja Karyawan pada Koperasi Pelita Sejahtera Kabupaten Tasikmalaya**

Untuk dapat mengetahui sejauh mana kinerja karyawan pada Koperasi Pelita Sejahtera Kabupaten Tasikmalaya. Maka dapat dilihat dari penyebaran kuesioner

kepada 40 responden karyawan, dari hasil tanggapan responden kemudian diolah dan disajikan pada tabel dibawah ini :

### 1. Kualitas

- a. Pekerjaan karyawan selalu mendapatkan evaluasi dari atasan

**Tabel 4. 21 Tanggapan responden mengenai "Pekerjaan karyawan selalu mendapatkan evaluasi dari atasan".**

No	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
1.	Selalu	5	12	60	30
2.	Sering	4	26	104	65
3.	Jarang	3	2	6	5
4.	Pernah	2	0	0	0
5.	Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah			40	164	100

Sumber: Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah sering yaitu sebanyak 26 responden (65%), dan selalu sebanyak 12 responden (30%) dan jawaban terendah adalah jarang sebanyak 2 responden (5%).

$$\begin{aligned} \text{Total Tanggapan Responden} &= \frac{\text{Skor Total Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100 \% \\ &= \frac{164}{200} \times 100\% = 82\% \end{aligned}$$

Jadi total tanggapan mengenai "Pekerjaan karyawan selalu mendapatkan evaluasi dari atasan" adalah 82% yang menunjukkan responden "Sering" dengan pernyataan tersebut.

- b. Karyawan mempunyai kemampuan diri sesuai dengan bidang pekerjaan

**Tabel 4. 22 Tanggapan responden mengenai "Karyawan mempunyai kemampuan diri sesuai dengan bidang pekerjaan".**

No	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
1.	Selalu	5	12	60	30
2.	Sering	4	28	112	70
3.	Jarang	3	0	0	0
4.	Pernah	2	0	0	0
5.	Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah			40	172	100

Sumber: Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah sering yaitu sebanyak 28 responden (70%), dan jawaban terendah adalah selalu sebanyak 12 responden (30%).

$$\begin{aligned} \text{Total Tanggapan Responden} &= \frac{\text{Skor Total Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100 \% \\ &= \frac{172}{200} \times 100\% = 86\% \end{aligned}$$

Jadi total tanggapan mengenai “Karyawan mempunyai kemampuan diri sesuai dengan bidang pekerjaan” adalah 86% yang menunjukkan responden “Sering” dengan pernyataan tersebut.

- c. Karyawan mampu mengutamakan tingkat ketelitian dalam pekerjaan

**Tabel 4. 23 Tanggapan responden mengenai “Karyawan mampu mengutamakan tingkat ketelitian dalam pekerjaan”.**

No	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
1.	Selalu	5	14	70	35
2.	Sering	4	24	88	60
3.	Jarang	3	2	6	5
4.	Pernah	2	0	0	0
5.	Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah			40	164	100

*Sumber: Data Primer, diolah 2023*

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah sering yaitu sebanyak 24 responden (60%), dan selalu sebanyak 14 responden (35%) dan jawaban terendah adalah jarang sebanyak 6 responden (5%).

$$\begin{aligned} \text{Total Tanggapan Responden} &= \frac{\text{Skor Total Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100 \% \\ &= \frac{164}{200} \times 100\% = 82\% \end{aligned}$$

Jadi total tanggapan mengenai “Karyawan mampu mengutamakan tingkat ketelitian dalam pekerjaan” adalah 82% yang menunjukkan responden “Sering” dengan pernyataan tersebut.



## 2. Kuantitas

- a. Karyawan dapat mencapai target operasional yang ditetapkan oleh perusahaan

**Tabel 4. 24** Tanggapan responden mengenai “Karyawan dapat mencapai target operasional yang ditetapkan oleh perusahaan”.

No	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
1.	Selalu	5	15	75	38
2.	Sering	4	22	88	55
3.	Jarang	3	3	9	7
4.	Pernah	2	0	0	0
5.	Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah			40	172	100

*Sumber: Data Primer, diolah 2023*

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah sering yaitu sebanyak 22 responden (55%), dan selalu sebanyak 15 responden (38%) dan jawaban terendah adalah jarang sebanyak 3 responden (7%).

$$\begin{aligned} \text{Total Tanggapan Responden} &= \frac{\text{Skor Total Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100 \% \\ &= \frac{172}{200} \times 100\% = 86\% \end{aligned}$$

Jadi total tanggapan mengenai “Karyawan dapat mencapai target operasional yang ditetapkan oleh perusahaan” adalah 86% yang menunjukkan responden “Sering” dengan pernyataan tersebut.

- b. Karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan pencapaian prestasi kerja

**Tabel 4. 25** Tanggapan responden mengenai “Karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan pencapaian prestasi kerja”.

No	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
1.	Selalu	5	15	75	38
2.	Sering	4	22	88	55
3.	Jarang	3	3	9	7
4.	Pernah	2	0	0	0
5.	Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah			40	172	100

*Sumber: Data Primer, diolah 2023*

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah sering yaitu sebanyak 22 responden (55%), dan selalu sebanyak 15 responden (38%) dan jawaban terendah adalah jarang sebanyak 3 responden (7%).

$$\begin{aligned} \text{Total Tanggapan Responden} &= \frac{\text{Skor Total Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100 \% \\ &= \frac{172}{200} \times 100\% = 86\% \end{aligned}$$

Jadi total tanggapan mengenai “Karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan pencapaian prestasi kerja” adalah 86% yang menunjukkan responden “Sering” dengan pernyataan tersebut.

- c. Karyawan dapat mencapai target bekerja dengan tepat waktu

**Tabel 4. 26 Tanggapan responden mengenai “Karyawan dapat mencapai target bekerja dengan tepat waktu”.**

No	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
1.	Selalu	5	13	65	33
2.	Sering	4	24	88	60
3.	Jarang	3	3	9	7
4.	Pernah	2	0	0	0
5.	Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah			40	162	100

*Sumber: Data Primer, diolah 2023*

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah sering yaitu sebanyak 24 responden (60%), dan selalu sebanyak 13 responden (33%) dan jawaban terendah adalah jarang sebanyak 3 responden (7%).

$$\begin{aligned} \text{Total Tanggapan Responden} &= \frac{\text{Skor Total Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100 \% \\ &= \frac{162}{200} \times 100\% = 81\% \end{aligned}$$

Jadi total tanggapan mengenai “Karyawan dapat mencapai target bekerja dengan tepat waktu” adalah 81% yang menunjukkan responden “Sering” dengan pernyataan tersebut.

### 3. Ketepatan waktu

- a. Karyawan dapat menyelesaikan masalah pekerjaan dengan cepat

**Tabel 4. 27 Tanggapan responden mengenai “Karyawan dapat menyelesaikan masalah pekerjaan dengan cepat”.**

No	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
1.	Selalu	5	11	55	27
2.	Sering	4	27	108	68
3.	Jarang	3	2	6	5
4.	Pernah	2	0	0	0
5.	Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah			40	169	100

*Sumber: Data Primer, diolah 2023*

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah sering yaitu sebanyak 27 responden (68%), dan selalu sebanyak 11 responden (27%) dan jawaban terendah adalah jarang sebanyak 2 responden (5%).

$$\begin{aligned} \text{Total Tanggapan Responden} &= \frac{\text{Skor Total Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100 \% \\ &= \frac{169}{200} \times 100\% = 84,5\% \end{aligned}$$

Jadi total tanggapan mengenai “Karyawan dapat menyelesaikan masalah pekerjaan dengan cepat” adalah 84,5% yang menunjukkan responden “Sering” dengan pernyataan tersebut.

- b. Karyawan dapat menyelesaikan tugas pekerjaan dengan waktu yang telah ditentukan

**Tabel 4. 28 Tanggapan responden mengenai “Karyawan dapat menyelesaikan tugas pekerjaan dengan waktu yang telah ditentukan”.**

No	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
1.	Selalu	5	13	65	33
2.	Sering	4	23	94	57
3.	Jarang	3	4	12	10
4.	Pernah	2	0	0	0
5.	Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah			40	171	100

*Sumber: Data Primer, diolah 2023*

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah sering yaitu sebanyak 23 responden (57%), dan selalu

sebanyak 13 responden (33%) dan jawaban terendah adalah jarang sebanyak 4 responden (10%).

$$\begin{aligned} \text{Total Tanggapan Responden} &= \frac{\text{Skor Total Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100 \% \\ &= \frac{171}{200} \times 100\% = 85,5\% \end{aligned}$$

Jadi total tanggapan mengenai “Karyawan dapat menyelesaikan tugas pekerjaan dengan waktu yang telah ditentukan” adalah 85,5% yang menunjukkan responden “Sering” dengan pernyataan tersebut.

- c. Karyawan dapat membagi waktu istirahat dalam bekerja

**Tabel 4. 29 Tanggapan responden mengenai “Karyawan dapat membagi waktu istirahat dalam bekerja”.**

No	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
1.	Selalu	5	20	100	50
2.	Sering	4	18	72	45
3.	Jarang	3	2	6	5
4.	Pernah	2	0	0	0
5.	Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah			40	178	100

*Sumber: Data Primer, diolah 2023*

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah selalu yaitu sebanyak 20 responden (50%), dan sering sebanyak 18 responden (45%) dan jawaban terendah adalah jarang sebanyak 2 responden (5%).

$$\begin{aligned} \text{Total Tanggapan Responden} &= \frac{\text{Skor Total Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100 \% \\ &= \frac{178}{200} \times 100\% = 89\% \end{aligned}$$

Jadi total tanggapan mengenai “Karyawan dapat membagi waktu istirahat dalam bekerja” adalah 89% yang menunjukkan responden “Selalu” dengan pernyataan tersebut.

#### 4. Kebutuhan pengawasan

- a. Karyawan mampu lebih teliti dalam bekerja ketika diawasi oleh pimpinan

**Tabel 4. 30 Tanggapan responden mengenai “Karyawan mampu lebih teliti dalam bekerja ketika diawasi oleh pimpinan”.**

No	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
1.	Selalu	5	16	80	40
2.	Sering	4	23	94	57
3.	Jarang	3	1	3	3
4.	Pernah	2	0	0	0
5.	Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah			40	177	100

*Sumber: Data Primer, diolah 2023*

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah sering yaitu sebanyak 23 responden (57%), dan selalu sebanyak 16 responden (40%) dan jawaban terendah adalah jarang sebanyak 3 responden (3%).

$$\begin{aligned} \text{Total Tanggapan Responden} &= \frac{\text{Skor Total Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100 \% \\ &= \frac{177}{200} \times 100\% = 88,5\% \end{aligned}$$

Jadi total tanggapan mengenai “Karyawan mampu lebih teliti dalam bekerja ketika diawasi oleh pimpinan” adalah 88,5% yang menunjukkan responden “Sering” dengan pernyataan tersebut.

- b. Tingkat pengawasan karyawan yang ketat memberikan rasa semangat bekerja

**Tabel 4. 31 Tanggapan responden mengenai “Tingkat pengawasan karyawan yang ketat memberikan rasa semangat bekerja”.**

No	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
1.	Selalu	5	16	80	40
2.	Sering	4	23	92	57
3.	Jarang	3	1	3	3
4.	Pernah	2	0	0	0
5.	Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah			40	175	100

*Sumber: Data Primer, diolah 2023*

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah sering yaitu sebanyak 23 responden (57%), dan selalu

sebanyak 16 responden (40%) dan jawaban terendah adalah jarang sebanyak 3 responden (3%).

$$\begin{aligned} \text{Total Tanggapan Responden} &= \frac{\text{Skor Total Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100 \% \\ &= \frac{177}{200} \times 100\% = 88,5\% \end{aligned}$$

Jadi total tanggapan mengenai “Tingkat pengawasan karyawan yang ketat memberikan rasa semangat bekerja” adalah 88,5% yang menunjukkan responden “Sering” dengan pernyataan tersebut.

- c. Tingkat kemampuan karyawan memberikan keefektifan saat bekerja mengerjakan tugas

**Tabel 4. 32 Tanggapan responden mengenai “Tingkat kemampuan karyawan memberikan keefektifan saat bekerja mengerjakan tugas”.**

No	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
1.	Selalu	5	13	65	32
2.	Sering	4	22	88	55
3.	Jarang	3	5	15	13
4.	Pernah	2	0	0	0
5.	Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah			40	168	100

*Sumber: Data Primer, diolah 2023*

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah sering yaitu sebanyak 22 responden (55%), dan selalu sebanyak 13 responden (32%) dan jawaban terendah adalah jarang sebanyak 5 responden (13%).

$$\begin{aligned} \text{Total Tanggapan Responden} &= \frac{\text{Skor Total Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100 \% \\ &= \frac{168}{200} \times 100\% = 84\% \end{aligned}$$

Jadi total tanggapan mengenai “Tingkat kemampuan karyawan memberikan keefektifan saat bekerja mengerjakan tugas” adalah 84% yang menunjukkan responden “Sering” dengan pernyataan tersebut.

## 5. Pengaruh interpersonal

- a. Setiap karyawan saling memberikan kontribusi dan membantu dalam bekerja

**Tabel 4. 33 Tanggapan responden mengenai “Setiap karyawan saling memberikan kontribusi dan membantu dalam bekerja”.**

No	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
1.	Selalu	5	15	75	37
2.	Sering	4	24	88	60
3.	Jarang	3	1	3	3
4.	Pernah	2	0	0	0
5.	Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah			40	166	100

*Sumber: Data Primer, diolah 2023*

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah sering yaitu sebanyak 24 responden (60%), dan selalu sebanyak 15 responden (37%) dan jawaban terendah adalah jarang sebanyak 1 responden (3%).

$$\begin{aligned} \text{Total Tanggapan Responden} &= \frac{\text{Skor Total Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100 \% \\ &= \frac{166}{200} \times 100\% = 83\% \end{aligned}$$

Jadi total tanggapan mengenai “Setiap karyawan saling memberikan kontribusi dan membantu dalam bekerja” adalah 83% yang menunjukkan responden “Sering” dengan pernyataan tersebut.

- b. Pekerjaan mampu diselesaikan dengan tanggung jawab yang dilakukan bersama-sama

**Tabel 4. 34 Tanggapan responden mengenai “Pekerjaan mampu diselesaikan dengan tanggung jawab yang dilakukan bersama-sama”.**

No	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
1.	Selalu	5	19	95	47
2.	Sering	4	17	68	43
3.	Jarang	3	4	12	10
4.	Pernah	2	0	0	0
5.	Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah			40	175	100

*Sumber: Data Primer, diolah 2023*

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah selalu yaitu sebanyak 19 responden (47%), dan sering

sebanyak 17 responden (43%) dan jawaban terendah adalah jarang sebanyak 4 responden (10%).

$$\begin{aligned} \text{Total Tanggapan Responden} &= \frac{\text{Skor Total Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{175}{200} \times 100\% = 87,5\% \end{aligned}$$

Jadi total tanggapan mengenai “Pekerjaan mampu diselesaikan dengan tanggung jawab yang dilakukan bersama-sama” adalah 87,5% yang menunjukkan responden “Selalu” dengan pernyataan tersebut.

- c. Tingkat kemampuan karyawan menciptakan metode baru untuk menyelesaikan tugas tanpa arahan

**Tabel 4. 35 Tanggapan responden mengenai “Tingkat kemampuan karyawan menciptakan metode baru untuk menyelesaikan tugas”**

No	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
1.	Selalu	5	16	80	40
2.	Sering	4	22	88	55
3.	Jarang	3	2	6	5
4.	Pernah	2	0	0	0
5.	Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah			40	174	100

*Sumber: Data Primer, diolah 2023*

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah sering yaitu sebanyak 22 responden (55%), dan selalu sebanyak 16 responden (40%) dan jawaban terendah adalah jarang sebanyak 2 responden (2%).

$$\begin{aligned} \text{Total Tanggapan Responden} &= \frac{\text{Skor Total Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{174}{200} \times 100\% = 87\% \end{aligned}$$

Jadi total tanggapan mengenai “Tingkat kemampuan karyawan menciptakan metode baru untuk menyelesaikan tugas” adalah 87% yang menunjukkan responden “Sering” dengan pernyataan tersebut.



**Tabel 4. 36 Hasil dari Rata-rata Tanggapan Responden Terhadap Kinerja Karyawan**

No	Instrumen Pernyataan	Skor Total	Tanggapan Responden	Rata-rata Perindikator
1	<p><b>Kualitas</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Pekerjaan yang telah diselesaikan selalu mendapatkan evaluasi dari atasan.</li> <li>• Memiliki kemampuan diri sesuai dengan pekerjaan.</li> <li>• Karyawan mengutamakan tingkat ketelitian dalam pekerjaan.</li> </ul>	<p align="center">164</p> <p align="center">172</p> <p align="center">164</p>	<p align="center">82%</p> <p align="center">86%</p> <p align="center">82%</p>	<p align="center">83,3%</p>
2	<p><b>Kuantitas</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Karyawan mencapai target operasional yang ditetapkan perusahaan setiap bulannya.</li> <li>• Prestasi kerja yang dicapai oleh karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam bekerja.</li> <li>• Karyawan mencapai target bekerja dengan tepat waktu.</li> </ul>	<p align="center">172</p> <p align="center">172</p> <p align="center">162</p>	<p align="center">86%</p> <p align="center">86%</p> <p align="center">81%</p>	<p align="center">84,3%</p>
3	<p><b>Ketepatan waktu</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Karyawan dapat menyelesaikan masalah pekerjaan dengan cepat.</li> <li>• Penyelesaian pekerjaan sesuai dengan waktu yang</li> </ul>	<p align="center">169</p>	<p align="center">84,5%</p>	

No	Instrumen Pernyataan	Skor Total	Tanggapan Responden	Rata-rata Perindikator
	telah ditetapkan.	171	85,5%	86,3%
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Karyawan dapat membagi waktu istirahat.</li> </ul>	178	89%	
4	<b>Kebutuhan pengawasan</b>			
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Karyawan akan lebih teliti dalam bekerja bila diawasi pimpinan.</li> </ul>	177	88,5%	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Pengawasan yang ketat memberikan rasa semangat bekerja.</li> </ul>	177	88,5%	87%
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Pengawasan memberikan keefektifan serta rasa kepedulian kepada karyawan saat bekerja.</li> </ul>	168	84%	
5	<b>Pengaruh interpersonal</b>			
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Karyawan memiliki rasa saling membantu dan bertanggung jawab dalam pekerjaannya.</li> </ul>	166	83%	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Sikap dan perilaku karyawan yang saling menghargai.</li> </ul>	175	87,5%	85,3%
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Karyawan menciptakan metode baru dalam penyelesaian tugas.</li> </ul>	174	87%	
Rata-rata total responden		85,2%		
Skor Tertinggi		87%		
Skor Terendah		83,3%		

Sumber: (Diolah 2023)

Berdasarkan tabel hasil total tanggapan responden mengenai variabel kinerja karyawan dengan nilai rata-rata sebesar 85,2%. Dimana total tanggapan responden tersebut berada pada interval (81-100%), sehingga dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan pada Koperasi Pelita Sejahtera Kabupaten Tasikmalaya sangat baik. Hal ini ditunjukkan dengan adanya responden yang banyak memberikan tanggapan “Sering”. Dari nilai rata-rata tanggapan tertinggi hasilnya adalah indikator “Kebutuhan pengawasan” sebesar 87%, sedangkan nilai tanggapan terendah adalah pada indikator “Kualitas” sebesar 83,3%.

**Tabel 4. 37 Interpretasi Hasil**

<b>Rasio Efektivitas</b>	<b>Nilai Efektivitas</b>	<b>Tingkat Pencapaian</b>
0–20%		Sangat kurang baik
21–40%		Kurang baik
41–60%		Cukup baik
61–80%		Baik
81–100%	85,2%	Sangat baik

*Sumber: Data Primer, diolah 2023*

#### **4.4 Uji Asumsi Klasik**

Uji asumsi klasik “Digunakan dalam pengujian untuk dapat memberikan kepastian agar koefisien regresi tidak bisa serta konsisten dalam memiliki ketepatan untuk estimasi” (Ghozali, 2018).

##### **4.4.1 Uji Normalitas**

Uji normalitas menurut Ghozali (2018) “Digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel penggunaan atau residual memiliki distribusi normal”. Pengujian normalitas pada penelitian ini menggunakan *one sample kolmogorov smirnov test*. Data dinyatakan memiliki distribusi normal apabila signifikansinya lebih besar dari 0,05.

Tabel 4. 38 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	0.0000000
	Std. Deviation	5.10738497
Most Extreme Differences	Absolute	0.119
	Positive	0.119
	Negative	-0.062
Test Statistic		0.119
Asymp. Sig. (2-tailed)		.162 <sup>c</sup>
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Sumber: Data primer, diolah SPSS 25

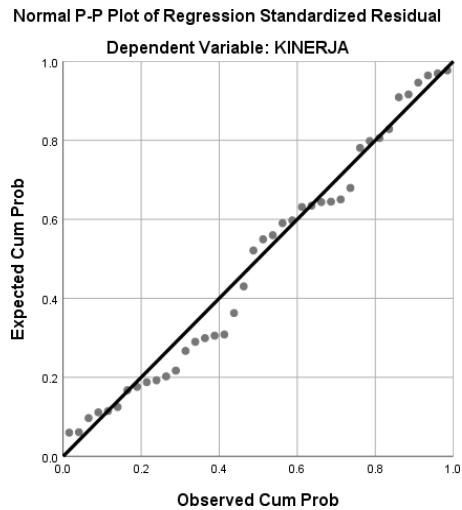
Berdasarkan tabel di atas, dari hasil uji normalitas diketahui bahwa nilai signifikansi  $0,162 > 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa nilai data berdistribusi normal.

#### 4.4.2 Uji Heteroskedastisitas

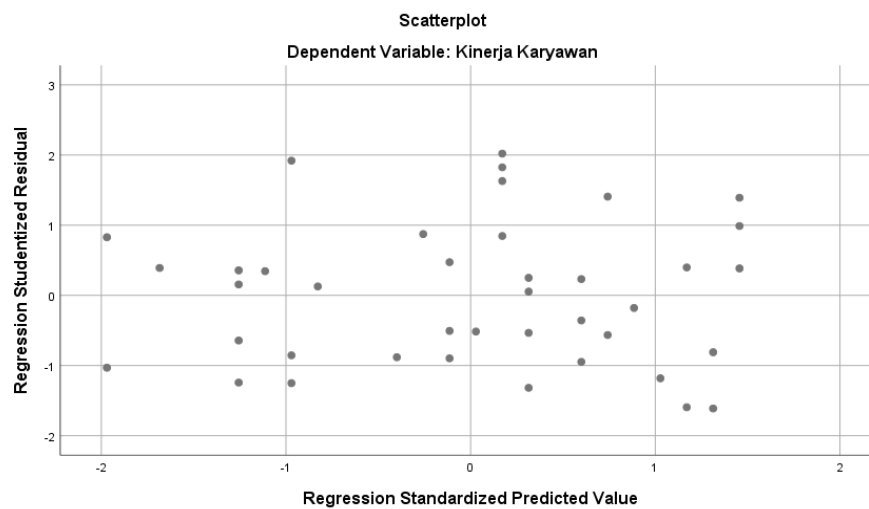
Uji heteroskedastisitas menurut Ghozali (2018), “Digunakan bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lainnya. Jika *variance* dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lainnya tetap, maka disebut heteroskedastisitas”. Berdasarkan dari perhitungan SPSS 25 dapat dilihat pada gambar dibawah ini :

Tabel 4. 39 Hasil Uji Analisis Regresi Linier Sederhana

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	7.268	3.858		1.884	0.067
DISIPLIN	0.046	0.063	0.126	0.783	0.438



**Gambar 4. 5 Uji Heteroskedastisitas**



**Gambar 4. 6 Grafik Uji Heterokedastisitas**

Berdasarkan gambar di atas, dapat dinyatakan bahwa tidak adanya gejala heteroskedastisitas. Hal tersebut ditandai dengan perolehan nilai signifikansi yang lebih besar dari 5% (0,05), yaitu sebesar 0,438.

#### **4.5 Analisis Regresi Linier Sederhana**

Analisis regresi linier sederhana menurut Sugiyono (2017) “Didasarkan pada pengaruh fungsional dan kasual atau variabel independen dengan satu variabel dependen”. Setelah melakukan uji regresi linier sederhana dengan menggunakan SPSS 25, maka hasil yang dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

**Tabel 4. 40 Hasil Uji Analisis Regresi Linier Sederhana**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	67.438	7.283		9.259	.000
	DISIPLIN KERJA	.046	.118	.063	.389	.700

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Data Primer, diolah SPSS 25

Berdasarkan tabel *coefficients* di atas, dapat diketahui konstanta sebesar 67,438 dan koefisien regresi sebesar 0,46. Dengan demikian, maka dapat dirumuskan model persamaan regresi linier sederhana dalam penelitian ini sebagai berikut :

$$Y = a + bX$$

$$Y = 67,438 + 0,46X$$

Dimana :

- a = Bilangan konstanta
- b = Koefisien regresi untuk disiplin kerja
- X = Nilai variabel disiplin kerja
- Y = Nilai variabel kinerja karyawan

Berdasarkan persamaan regresi linier sederhana di atas, dimana koefisien regresi (b) nilainya sebesar 0,46 yang menunjukkan bahwa disiplin kerja (X) berpengaruh linier terhadap kinerja karyawan (Y) dengan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ .

#### 4.6 Analisis Koefisiensi Determinasi

Analisis koefisien determinasi ( $R^2$ ) menurut Sugiyono (2017) “Digunakan untuk mengetahui seberapa besarnya kemampuan variabel bebas dapat menjelaskan variabel terikat. Besarnya nilai R berkisaran antara 0-1, semakin mendekati angka 1 nilai R tersebut maka semakin besar pula variabel (X) mampu menjelaskan variabel terikat (Y). Berdasarkan dari perhitungan menggunakan SPSS 25 dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 4. 41 Hasil Uji Koefisiensi Determinasi

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.063 <sup>a</sup>	0.04	.022	5.174
a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja				
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan				

Sumber: Data Primer, diolah SPSS 25

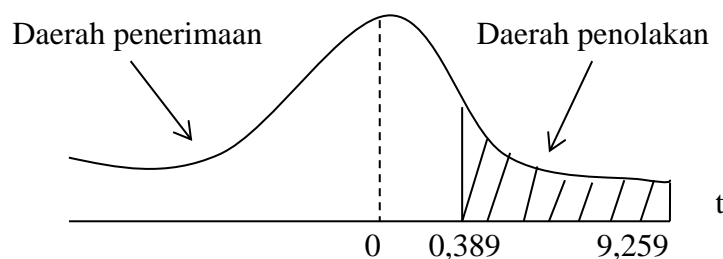
Berdasarkan tabel di atas, besarnya nilai korelasi ( $R$ ) sebesar 0,063 dan  $R$  Square sebesar 0,04. Hal ini berarti 4% variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel disiplin kerja, dan sisanya sebesar 96% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak termasuk ke dalam penelitian.

#### 4.7 Uji Hipotesis Koefisien Regresi dengan Uji $t$

Uji hipotesis koefisien regresi menurut Ghozali (2018) “Digunakan untuk mengetahui apakah adanya koefisien penelitian signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan” maka dilakukan pengujian dengan uji signifikan uji  $t_{hitung}$  sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Mencari } t_{\text{tabel}} &= t(a/2) : n-k-1 \\ a = 5\% &= t(0,05/2) : 40-2-1 \\ &= 0,025 : 37 \\ &= 389 \\ t_{\text{hitung}} &= 9,259 \end{aligned}$$

Untuk membuktikan hal tersebut dilakukan pengujian hipotesis dengan menggunakan uji  $t_{hitung}$  dan nilai signifikan. Berdasarkan tabel *coefficient* diketahui nilai  $t_{hitung}$  sebesar 9,259 yang artinya lebih besar dari  $t_{tabel}$  0,389 dan derajat dapat dilihat juga dari nilai signifikan  $0,000 < 0,05$ . Oleh karena itu, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang artinya disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan..



Gambar 4. 7 Kurva Hasil Pengujian Hipotesis

## **4.8 Pembahasan**

### **4.8.1 Disiplin Kerja di Koperasi Pelita Sejahtera Kabupaten Tasikmalaya**

Disiplin kerja terdiri dari 5 indikator yaitu, frekuensi kehadiran, tingkat kewaspadaan, ketaatan pada standar kerja, ketaatan pada peraturan kerja, dan etika kerja. Berdasarkan hasil rekapitulasi dan rata-rata tanggapan yang diberikan oleh responden yang diinterpretasikan pada nilai interval yaitu didapatkan sebesar 81,78% yang berada pada kategori sangat baik.

Nilai pada indikator frekuensi kehadiran didapatkan nilai rata-rata tanggapan responden yaitu sebesar 83,9%, dan tanggapan tertinggi pada indikator frekuensi kehadiran yaitu terdapat pada pernyataan “Komitmen karyawan untuk selalu berada di kantor selama jam kerja” dengan rata-rata tanggapan sebesar 87,3%. Sedangkan tanggapan terendah pada pernyataan “Karyawan selalu mengisi absensi kehadiran pada saat datang dan pulang kerja” dengan rata-rata tanggapan sebesar 79,5%.

Nilai pada indikator tingkat kewaspadaan didapatkan nilai rata-rata tanggapan responden yaitu sebesar 84,6%, dan tanggapan tertinggi pada indikator tingkat kewaspadaan yaitu terdapat pada pernyataan “Selalu berhati-hati dalam menggunakan peralatan kerja” dengan rata-rata tanggapan sebesar 86%. Sedangkan tanggapan terendah pada pernyataan “Efektif dan efisiensi dalam pemakaian peralatan kerja” dengan rata-rata tanggapan sebesar 83%.

Nilai pada indikator ketaatan pada standar kerja didapatkan nilai rata-rata tanggapan responden yaitu sebesar 78%, dan tanggapan tertinggi pada indikator ketaatan pada standar kerja yaitu terdapat pada pernyataan “Karyawan bertanggung jawab terhadap pekerjaan” dengan rata-rata tanggapan sebesar 79%. Sedangkan tanggapan terendah pada pernyataan “Bekerja sesuai sop perusahaan” dengan rata-rata tanggapan sebesar 76%.

Nilai pada indikator ketaatan pada peraturan kerja didapatkan nilai rata-rata tanggapan responden yaitu sebesar 84,1%, dan tanggapan tertinggi pada indikator ketaatan pada peraturan kerja yaitu terdapat pada pernyataan “Tingkat kepatuhan sebagai karyawan” dengan rata-rata tanggapan sebesar 85%. Sedangkan tanggapan terendah pada pernyataan “Tingkat ketaatan karyawan terhadap peraturan kerja perusahaan” dengan rata-rata tanggapan sebesar 83%.



Nilai pada indikator etika kerja didapatkan nilai rata-rata tanggapan responden yaitu sebesar 78,3%, dan tanggapan tertinggi pada indikator etika kerja yaitu terdapat pada pernyataan “Tingkat kesopanan karyawan dalam bekerja” dengan rata-rata tanggapan sebesar 79%. Sedangkan tanggapan terendah pada pernyataan “Karyawan menghargai tugas dalam pekerjaan” dengan rata-rata tanggapan sebesar 77%.

#### **4.8.2 Kinerja Karyawan di Koperasi Pelita Sejahtera Kabupaten Tasikmalaya**

Kinerja karyawan terdiri dari 5 indikator yaitu, kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, kebutuhan pengawasan, dan pengaruh interpersonal. Berdasarkan hasil rekapitulasi dan rata-rata tanggapan yang diberikan oleh responden yang diinterpretasikan pada nilai interval yaitu didapatkan sebesar 85,2% yang berada pada kategori sangat baik.

Nilai pada indikator kualitas didapatkan nilai rata-rata tanggapan responden yaitu sebesar 83,3%, dan tanggapan tertinggi pada indikator kualitas yaitu terdapat pada pernyataan “Memiliki kemampuan diri sesuai dengan pekerjaan” dengan rata-rata tanggapan sebesar 86%. Sedangkan tanggapan terendah pada pernyataan “Karyawan mengutamakan tingkat ketelitian dalam pekerjaan” dengan rata-rata tanggapan sebesar 82%.

Nilai pada indikator kuantitas didapatkan nilai rata-rata tanggapan responden yaitu sebesar 84,3%, dan tanggapan tertinggi pada indikator kuantitas yaitu terdapat pada pernyataan “Prestasi kerja yang dicapai oleh karyawan belum meningkatkan kinerja karyawan dalam bekerja” dengan rata-rata tanggapan sebesar 86%. Sedangkan tanggapan terendah pada pernyataan “Karyawan mencapai target bekerja dengan tepat waktu” dengan rata-rata tanggapan sebesar 81%.

Nilai pada indikator ketepatan waktu didapatkan nilai rata-rata tanggapan responden yaitu sebesar 86,3%, dan tanggapan tertinggi pada indikator ketepatan waktu yaitu terdapat pada pernyataan “Karyawan dapat membagi waktu istirahat dalam bekerja” dengan rata-rata tanggapan sebesar 89%. Sedangkan tanggapan terendah pada pernyataan “Karyawan dapat menyelesaikan masalah pekerjaan dengan cepat” dengan rata-rata tanggapan sebesar 84,5%.

Nilai pada indikator kebutuhan pengawasan didapatkan nilai rata-rata tanggapan responden yaitu sebesar 87%, dan tanggapan tertinggi pada indikator

kebutuhan pengawasan yaitu terdapat pada pernyataan “Karyawan akan lebih teliti dalam bekerja bila diawasi oleh pimpinan” dengan rata-rata tanggapan sebesar 88,5%. Sedangkan tanggapan terendah pada pernyataan “Pengawasan memberikan keefektifan serta rasa kepedulian kepada karyawan saat bekerja” dengan rata-rata tanggapan sebesar 84%.

Nilai pada indikator pengaruh interpersonal didapatkan nilai rata-rata tanggapan responden yaitu sebesar 85,3%, dan tanggapan tertinggi pada indikator pengaruh interpersonal yaitu terdapat pada pernyataan “Sikap dan perilaku karyawan yang saling menghargai dan apresiasi” dengan rata-rata tanggapan sebesar 87,5%. Sedangkan tanggapan terendah pada pernyataan “Karyawan memiliki rasa saling membantu dan bertanggung jawab dalam pekerjaannya” dengan rata-rata tanggapan sebesar 83%.

#### **4.8.3 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Koperasi Pelita Sejahtera Kabupaten Tasikmalaya**

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di Koperasi Pelita Sejahtera Kabupaten Tasikmalaya dengan menggunakan responden sebanyak 40 orang mengenai pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Dan hasil yang didapatkan bahwa terdapat pengaruh yang positif disiplin kerja dengan kinerja karyawan. Hal ini dilihat dari uji hipotesis regresi atau uji t, dengan  $t_{hitung}$  sebesar 9,295 dan nilai  $t_{tabel}$  sebesar 0,389 yang menunjukkan bahwa  $9,295 > 0,389$  artinya  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, dapat dilihat dari signifikansi yaitu sebesar  $0,000 < \alpha = 0,05$ . Maka dari hasil hipotesis tersebut menunjukkan bahwa terdapat adanya pengaruh yang kuat dan positif disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Koperasi Pelita Sejahtera Kabupaten Tasikmalaya **terbukti**.

Hal tersebut diperkuat oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Zainul Hidayat (2019), Melati Putri Utami (2019), Noor Rika Dinata Inbar Endang Siti Astuti (2018), Tri Suryaningsih (2018), dan Afid Fildianto (2020). Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dengan kategori kuat.

## **BAB V**

### **SIMPULAN DAN SARAN**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan serta pada pembahasan sebelumnya mengenai disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Koperasi Pelita Sejahtera Kabupaten Tasikmalaya. Maka peneliti dapat menarik kesimpulan dan memberikan beberapa saran sebagai masukan bagi Koperasi Pelita Sejahtera tersebut.

#### **5.1 Simpulan**

1. Berdasarkan hasil penelitian disiplin kerja di Koperasi Pelita Sejahtera Kabupaten Tasikmalaya berada pada kategori “Sangat baik” diperoleh hasil rata-rata tanggapan responden variabel disiplin kerja yaitu sebesar 81,78%. Skor tersebut berada pada interval 81-100%. Untuk instrumen dengan nilai rata-rata terendah yaitu “Bekerja sesuai SOP perusahaan” yaitu sebesar 76%. Hal ini dibuktikan dengan hasil observasi yang dilakukan peneliti didapati masih adanya karyawan yang sering melanggar dan minimnya kesadaran atas peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.
2. Berdasarkan hasil penelitian kinerja karyawan di Koperasi Pelita Sejahtera Kabupaten Tasikmalaya berada pada kategori “Sangat baik” diperoleh dari hasil rata-rata tanggapan responden variabel kinerja karyawan yaitu sebesar 85,2%. Skor tersebut berada pada interval 81-100%. Untuk instrumen dengan nilai rata-rata terendah yaitu “Karyawan mencapai target bekerja dengan tepat waktu” yaitu sebesar 81%. Hal ini dibuktikan dengan hasil observasi yang dilakukan peneliti masih sering terjadinya keterlambatan dalam mencapai target yang telah ditentukan oleh perusahaan serta sering mengalami kekurangan dalam pencapaian. Nilai rata-rata terendah kedua ada pada pernyataan “Karyawan mengutamakan tingkat ketelitian dalam pekerjaan”. Hal ini dibuktikan dengan hasil observasi yang dilakukan peneliti didapati masih adanya karyawan yang mengerjakan tugas mengalami kesalahan dan kecerobohan, sehingga hal tersebut menjadi faktor ketidaksiapan kinerja karyawan dengan proses pembukuan ataupun pendataan. Dengan adanya hal tersebut atasan harus melakukan tindakan ketegasan dan harus lebih memperhatikan dengan melakukan pengecekan dalam proses pengerjaan tugas karyawan. Sesuai dengan ketentuan perusahaan adanya pemberian hukuman berupa sanksi.
3. Hasil dari analisis SPSS bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai thitung sebesar 9,259 dan nilai ttabel sebesar 0,389 yang menunjukkan bahwa  $9,259 > 0,389$  artinya  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, dapat dilihat dari signifikansi yaitu sebesar  $0,000 < \alpha = 0,05$ . Maka dari hasil hipotesis tersebut menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang kuat dan positif disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Koperasi Pelita Sejahtera Kabupaten Tasikmalaya.

## 5.2 Saran

1. Mengenai disiplin kerja, didapatkan hasil yang sangat baik berdasarkan tanggapan karyawan. Oleh karena itu, hal tersebut harus senantiasa dijaga dan dipertahankan agar tidak terjadinya disiplin kerja yang tidak baik. Dan untuk beberapa hal lainnya diharapkan perusahaan mencari jalan keluarnya dengan berdiskusi bersama mengenai permasalahan karyawan bekerja sesuai dengan standar operasional prosedur agar perusahaan memiliki citra nama yang baik dan dapat menciptakan serta meningkatkan kualitas kinerja yang baik juga.
2. Mengenai kinerja karyawan, didapatkan hasil yang sangat baik berdasarkan tanggapan karyawan. Oleh karena itu, hal tersebut harus menjadi perhatian bagi perusahaan guna meningkatkan kinerja karyawan menjadi lebih baik lagi. Dan diharapkan atasan untuk selalu memberikan ketegasan dan tindakan terhadap karyawan dalam melakukan tugas pencapaian target perusahaan agar bisa selalu tepat waktu dan terpenuhi berdasarkan ketentuan yang telah ditetapkan. Sehingga, atasan dapat melakukan evaluasi dan memberikan teguran serta sanksi apabila karyawan melakukan kesalahan atau pelanggaran didalam perusahaan.
3. Bagi peneliti selanjutnya, saran yang dapat diberikan berkaitan dengan penelitian ini. Diharapkan dapat menambah alat ukur variabel yang berkaitan dengan kinerja karyawan, karena dalam penelitian ini masih tergolong lemah. Mungkin banyak hal nya seperti motivasi kerja, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja. Sehingga, dapat memberikan gambaran yang lebih luas mengenai faktor-faktor atau hal lainnya yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adinda, T. N., Firdaus, M. A., & Agung, S. (2024). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Digital*, 1(3), 416-422.
- Afandi, A., & Bahri, S. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 235-246.
- Andriani, A. D., Mulyana, A., Widarnandana, I. G. D., Armunanto, A., Sumiati, I., Susanti, L., & Dewi, I. C. (2022). *Manajemen sumber daya manusia (Vol. 1)*. TOHAR MEDIA.
- Arif, M., Maulana, T., & Lesmana, M. T. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 4(1), 106-119.
- Agustini, N. K. S., Saptia, I. K. S., & Rihayana, I. G. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Kerthi Sari Jaya Pedungan Denpasar. *VALUES*, 3(2), 389-400.
- Bahlander, George., and Snell, Scott. (2019). *Principles of Human Resource Management 15th ed.* Mason, OH: South Western-Cengage Learning.
- Brahmasari, I. A., & Siregar, P. (2009). Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan Situasional dan Pola Komunikasi terhadap Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan pada PT. Central Proteinaprima Tbk. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 7(1), 238-250.
- Daulay, R., Kurnia, E., & Maulana, I. (2019, October). Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada perusahaan daerah di Kota Medan. In *Prosiding Seminar Nasional Kewirausahaan (Vol. 1, No. 1, pp. 209-218)*.
- Dessler, Gary. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Indeks.
- Dunakhri, S. (2019). Uji Reliabilitas Dan Normalitas Instrumen Kajian Literasi Keuangan. In *Seminar Nasional Lp2m Unm*.
- Ekhsan, M. (2019). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Optimal: Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan*, 13(1), 113.
- Faustyna, F., & Jumani, J. (2015). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pelabuhan Indonesia I (PERSERO) Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 15(1).
- Ghozali. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

- Hasibuan, Jasman Saripuddin, and Beby Silvya. "Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan." *Prosiding Seminar Nasional USM*. Vol. 2. No. 1. 2019.
- Hudayah, S., & Paminto, A. (2023). Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja dan dampaknya terhadap kinerja karyawan. *Kinerja: Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 20(3), 406-416.
- Husain, B. A. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Pada PT. Bank Danamon Tbk Cabang Bintaro). *Jurnal Disrupsi Bisnis*, (1), 1-15.
- Jufrizen, J. (2018). Peran motivasi kerja dalam memoderasi pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *The National Conference on Management and Business (NCMAB) 2018*.
- Leonard, EC (2018). *Concept and ,practices of Management*, South-Western Cengage Learning,Canada.
- Liyas, J. N., & Primadi, R. (2017). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada bank perkreditan asuransi rakyat. *Jurnal Lembaga Keuangan dan Perbankan*, 2(1), 17-26.
- Mangkunegara. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Muslimat, A., & Wahid, H. A. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia Kantor Cipondoh. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 4(2), 120.
- Permatasari, J. A., Musadieg, M. A., & Mayowan, Y. (2015). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan (Studi pada PT BPR Gunung Ringgit Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 25(1).
- Prasetyo, E. T., & Marlina, P. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen*, 3(1), 21-30.
- Priansa, D. J., & Cahyani, L. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Customer services Hotel Berbintang Empat Di kota Bandung. *Jurnal Ecodemica: Jurnal Ekonomi Manajemen dan Bisnis*, 3(2), 455-463.
- Rivai, A. (2021). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 4(1), 11-22.
- Rumawas, W. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia untuk meningkatkan kompetensi, kinerja, dan produktivitas*.

- Sihombing, S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*,(Jakarta:Balai Pustaka), hal.175
- Silaen, N. R., Syamsuriansyah, S., Chairunnisah, R., Sari, M. R., Mahriani, E., Tanjung, R., & Putra, S. (2021). *Kinerja Karyawan*.
- Sinambela, S. (2019). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Umum Tangerang Selatan. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 3(1), 16-23.
- Sadikin, A. M. (2020). *Pengantar Manajemen dan Bisnis* . Yogyakarta : K-Media.
- Sugiyono. (2018). *Metodologi Penelitian Kuantitatif dan R&D* Cetakan Kedelapan Belas. Bandung: Alfabeta.
- Suparno, E. W. (2018). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Susan, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Adaara (*Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*), 952-962.
- Sutrisno, S. (2013). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil (studi di kantor dinas sosial provinsi jawa tengah). *Jurnal Ilmiah dinamika ekonomi dan bisnis*, 1(1), 25040.
- Syafrina, N. (2017). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Suka Fajar Pekanbaru. *Eko Dan Bisnis: Riau Economic and Business Review*, 8(4), 1-12.
- Wahyudi,M. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Scientific Journal Of Reflection: Economic, Accounting, Management and Business*, 2(3), 351-360.

## DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Farid Akbar  
Alamat : Kp. Cikupa RT 02/RW 013 Desa Cihideung Udik  
Kecamatan Ciampea Kabupaten Bogor

Tempat dan Tanggal Lahir : Tasikmalaya, 15 Desember 2001  
Agama : Islam  
Pendidikan :  
• SD : SDN Cihideung Udik 03  
• SMP : SMPN 1 Dramaga  
• SMA : SMAN 1 Dramaga  
• Perguruan Tinggi : Universitas Pakuan

Bogor, 15 Januari 2024  
Peneliti

(Farid Akbar)



## LAMPIRAN

### Lampiran 1 Kuesioner Penelitian

#### Kuesioner Penelitian “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Koperasi Pelita Sejahtera”

Nama Lengkap : Farid Akbar

Jenis Kelamin :  Laki-laki  Perempuan

Usia :  <20 Tahun  20-30 Tahun  31-40 Tahun  >40 Tahun

Pendidikan Terakhir :  SMA/SMK  D1-D4  S1  S2  S3

Keterangan Bobot

Selalu 5

Sering 4

Jarang 3

Pernah 2

Tidak Pernah 1

No.	Pernyataan	Penilaian				
		SL	SR	JR	P	TP
	<b>Disiplin Kerja</b>					
1.	Komitmen karyawan untuk selalu berada dikantor selama jam kerja.					
2.	Selalu datang lebih awal ke tempat kerja dari jam masuk kerja yang telah ditentukan.					
3.	Karyawan selalu mengisi absensi kehadiran pada saat datang dan pulang kerja.					
4.	Efektif dan efisien dalam pemakaian peralatan pekerjaan.					

5.	Selalu berhati-hati dalam menggunakan peralatan kerja.					
6.	Melakukan pemeliharaan dan pengecekan terhadap peralatan kerja.					
7.	Karyawan bertanggung jawab terhadap pekerjaan.					
8.	Karyawan memahami fungsi dan tugas karyawan dalam bekerja.					
9.	Bekerja sesuai SOP perusahaan.					
10.	Tingkat ketaatan karyawan terhadap peraturan kerja perusahaan.					
11.	Tingkat kesadaran karyawan untuk taat terhadap peraturan perusahaan.					
12.	Tingkat kepatuhan sebagai karyawan.					
13.	Tingkat kesopanan karyawan dalam bekerja.					
14.	Tingkat kejujuran karyawan dalam bekerja.					
15.	Karyawan menghargai tugas dalam pekerjaan.					
<b>Kinerja Karyawan</b>						
1.	Pekerjaan yang telah diselesaikan selalu mendapat evaluasi dari atasan.					
2.	Memiliki kemampuan diri sesuai dengan pekerjaan.					
3.	Karyawan mengutamakan tingkat ketelitian dalam pekerjaan.					
4.	Karyawan mencapai target operasional yang ditetapkan perusahaan setiap bulannya.					
5.	Prestasi kerja yang dicapai oleh karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam bekerja.					



5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	3	4	3	5	4	3	4	4	3	5	4	3	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3
5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	3	3	2	4	4	4	3	3	2
4	4	3	4	4	5	3	4	4	4	4	5	3	4	4
4	4	4	4	5	4	3	3	3	4	5	4	3	3	3
5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5
4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3
4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3
4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4
4	3	2	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
3	4	4	5	4	3	3	4	5	5	4	3	3	4	5
5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4
5	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4
4	4	4	4	5	5	4	4	3	4	5	5	4	4	3
4	3	4	4	4	2	4	4	3	4	4	2	4	4	3
5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4
4	5	4	4	5	4	3	3	4	4	5	4	3	3	4
4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5
4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4
4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3
4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	3	4	4	5	4	4	4	2	4	5	4	4	4	2

### Lampiran 3 Kodingan Kinerja Karyawan (Y)

Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12	Y13	Y14	Y15
5	4	3	3	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	4	4	4
5	4	5	5	5	3	4	5	5	5	5	4	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	3	4	4	4
5	5	5	3	5	3	5	5	5	5	4	3	4	3	4
4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	5	4	5	3	5	5	5	5	4	5	3	5	5	5





4.668	5.668	4.632	5.917	5.917	6.019	6.308	4.450	5.871	6.322	6.322	5.777	6.369	5.603	6.046
4.668	4.000	4.632	4.469	4.469	4.539	4.739	4.450	4.416	4.781	4.781	4.382	4.818	4.242	4.561
6.195	4.000	6.143	4.469	4.469	4.539	4.739	4.450	5.871	6.322	4.781	5.777	4.818	5.603	6.046
4.668	4.000	4.632	4.469	4.469	4.539	4.739	4.450	4.416	4.781	4.781	4.382	4.818	4.242	4.561
4.668	5.668	4.632	5.917	3.000	6.019	6.308	5.886	5.871	4.781	6.322	3.000	6.369	5.603	6.046
4.668	4.000	4.632	4.469	4.469	4.539	6.308	3.000	4.416	4.781	4.781	4.382	4.818	4.242	4.561
4.668	4.000	4.632	4.469	4.469	4.539	4.739	4.450	4.416	4.781	4.781	4.382	4.818	4.242	4.561
6.195	5.668	6.143	5.917	5.917	6.019	4.739	4.450	5.871	6.322	6.322	5.777	6.369	5.603	6.046
4.668	5.668	4.632	5.917	5.917	6.019	6.308	5.886	5.871	4.781	6.322	5.777	6.369	5.603	6.046
4.668	4.000	4.632	4.469	4.469	4.539	4.739	4.450	3.000	4.781	4.781	4.382	4.818	3.000	4.561
6.195	5.668	6.143	5.917	5.917	6.019	6.308	5.886	5.871	6.322	6.322	5.777	6.369	5.603	6.046
4.668	4.000	4.632	4.469	4.469	4.539	4.739	3.000	5.871	4.781	4.781	4.382	4.818	5.603	4.561
6.195	4.000	6.143	5.917	4.469	6.019	4.739	4.450	5.871	4.781	4.781	5.777	4.818	4.242	4.561
4.668	4.000	4.632	4.469	4.469	6.019	4.739	3.000	4.416	4.781	4.781	4.382	6.369	4.242	6.046
6.195	5.668	6.143	5.917	5.917	6.019	4.739	5.886	5.871	6.322	6.322	5.777	6.369	5.603	6.046
4.668	4.000	4.632	4.469	4.469	3.000	4.739	4.450	5.871	4.781	4.781	4.382	3.000	5.603	3.000
4.668	4.000	4.632	4.469	4.469	4.539	3.000	4.450	3.000	4.781	4.781	4.382	4.818	3.000	4.561
6.195	4.000	6.143	4.469	4.469	4.539	4.739	4.450	4.416	6.322	6.322	4.382	6.369	5.603	6.046
4.668	4.000	4.632	4.469	3.000	4.539	3.000	4.450	4.416	4.781	4.781	3.000	4.818	4.242	4.561
3.000	4.000	6.143	4.469	4.469	4.539	4.739	4.450	4.416	4.781	4.781	4.382	4.818	3.000	4.561
4.668	4.000	4.632	3.000	5.917	4.539	4.739	4.450	5.871	4.781	3.000	5.777	4.818	5.603	4.561
4.668	5.668	4.632	4.469	5.917	4.539	4.739	4.450	4.416	4.781	6.322	5.777	4.818	5.603	6.046
3.000	4.000	4.632	4.469	3.000	4.539	4.739	4.450	4.416	4.781	4.781	4.382	4.818	4.242	4.561
4.668	4.000	4.632	5.917	4.469	4.539	4.739	4.450	4.416	4.781	6.322	4.382	4.818	4.242	4.561
6.195	4.000	4.632	4.469	4.469	6.019	6.308	4.450	5.871	4.781	4.781	4.382	6.369	5.603	6.046
4.668	4.000	6.143	5.917	4.469	4.539	4.739	5.886	4.416	6.322	6.322	4.382	4.818	4.242	4.561
4.668	4.000	3.000	4.469	4.469	4.539	4.739	3.000	4.416	3.000	4.781	4.382	6.369	4.242	4.561
4.668	5.668	4.632	4.469	5.917	4.539	4.739	4.450	5.871	4.781	4.781	5.777	4.818	5.603	4.561
4.668	4.000	6.143	5.917	4.469	4.539	4.739	5.886	4.416	6.322	6.322	4.382	4.818	4.242	4.561
4.668	5.668	4.632	4.469	5.917	6.019	6.308	4.450	5.871	4.781	4.781	5.777	6.369	5.603	6.046
6.195	4.000	6.143	5.917	4.469	4.539	4.739	5.886	4.416	6.322	6.322	4.382	4.818	4.242	4.561
4.668	4.000	4.632	4.469	5.917	4.539	4.739	5.886	5.871	6.322	4.781	4.382	4.818	4.242	3.000
4.668	4.000	4.632	5.917	4.469	4.539	4.739	4.450	4.416	4.781	6.322	4.382	4.818	4.242	4.561
4.668	4.000	4.632	4.469	4.469	6.019	6.308	4.450	5.871	4.781	4.781	4.382	6.369	5.603	6.046

## Lampiran 5 Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja (X)

		Correlations															
		X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	X11	X12	X13	X14	X15	Total _X
X1	Pears on Correlation	1	.364*	.0310	.0304	.0097	.0262	.532**	.441**	.329*	.0304	.0097	.0262	.532**	.441**	.329*	.519**
	Sig. (2-tailed)		0.021	0.052	0.056	0.552	0.102	0.000	0.004	0.038	0.056	0.552	0.102	0.000	0.004	0.038	0.001
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X2	Pears on Correlation	.364*	1	.447**	.386*	.376*	.485**	.450**	.375*	.477**	.386*	.376*	.485**	.450**	.375*	.477**	.662**
	Sig. (2-tailed)	0.021		0.004	0.014	0.017	0.002	0.004	0.017	0.002	0.014	0.017	0.002	0.004	0.017	0.002	0.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X3	Pears on Correlation	.0310	.447**	1	.748**	.497**	.330*	.513**	.322*	.355*	.748**	.497**	.330*	.513**	.322*	.355*	.683**
	Sig. (2-tailed)	0.052	0.004		0.000	0.001	0.038	0.001	0.043	0.024	0.000	0.001	0.038	0.001	0.043	0.024	0.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X4	Pears on Correlation	.0304	.386*	.748**	1	.491**	.462**	.411**	.319*	.477**	1.000**	.491**	.462**	.411**	.319*	.477**	.731**
	Sig. (2-tailed)	0.056	0.014	0.000		0.001	0.003	0.008	0.045	0.002	0.000	0.001	0.003	0.008	0.045	0.002	0.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X5	Pears on Correlation	.0097	.376*	.497**	.491**	1	.609**	.327*	.371*	0.158	.491**	1.000**	.609**	.327*	.371*	0.158	.647**
	Sig. (2-tailed)	0.552	0.017	0.001	0.001		0.000	0.040	0.018	0.332	0.001	0.000	0.000	0.040	0.018	0.332	0.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X6	Pears on Correlation	.0262	.485**	.330*	.462**	.609**	1	.436**	.319*	.320*	.462**	.609**	1.000**	.436**	.319*	.320*	.710**
	Sig. (2-tailed)	0.102	0.002	0.038	0.003	0.000		0.005	0.045	0.044	0.003	0.000	0.000	0.005	0.045	0.044	0.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X7	Pears on Correlation	.532**	.450**	.513**	.411**	.327*	.436**	1	.691**	.470**	.411**	.327*	.436**	1.000**	.691**	.470**	.775**
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.004	0.001	0.008	0.040	0.005		0.000	0.002	0.008	0.040	0.005	0.000	0.000	0.002	0.000









Y12	Pears on Correlation	0.146	0.307	0.042	0.104	.560**	.336*	0.089	### #	0.291	0.073	0.220	1	0.311	.533**	.423**	.502**
	Sig. (2-tailed)	0.370	0.054	0.797	0.523	0.000	0.034	0.583	0.480	0.068	0.653	0.173		0.051	0.000	0.007	0.001
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Y13	Pears on Correlation	0.310	.394*	-0.017	0.221	0.301	.613**	.439**	0.066	0.298	0.156	.423**	0.311	1	.486**	.838**	.650**
	Sig. (2-tailed)	0.052	0.012	0.917	0.170	0.059	0.000	0.005	0.686	0.062	0.337	0.007	0.051		0.001	0.000	0.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Y14	Pears on Correlation	0.301	.372*	-0.034	0.158	.348*	.343*	.335*	0.039	.660**	0.169	0.311	.533**	.486**	1	.580**	.643**
	Sig. (2-tailed)	0.059	0.018	0.835	0.330	0.028	0.030	0.035	0.812	0.000	0.297	0.051	0.000	0.001		0.000	0.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Y15	Pears on Correlation	.367*	.458**	0.141	0.204	0.277	.564**	.404**	0.061	0.274	0.225	.471**	.423**	.838**	.580**	1	.702**
	Sig. (2-tailed)	0.020	0.003	0.385	0.207	0.084	0.000	0.010	0.710	0.087	0.162	0.002	0.007	0.000	0.000		0.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
TOTAL_Y	Pears on Correlation	.561**	.707**	.484**	.540**	.623**	.577**	.570**	.512**	.653**	.590**	.609**	.502**	.650**	.643**	.702**	1
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.002	0.000	0.000	0.000	0.000	0.001	0.000	0.000	0.000	0.001	0.000	0.000	0.000	
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40

### Lampiran 7 Hasil Uji Reliabilitas Disiplin Kerja (X)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0.923	15

### Lampiran 8 Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0.867	15

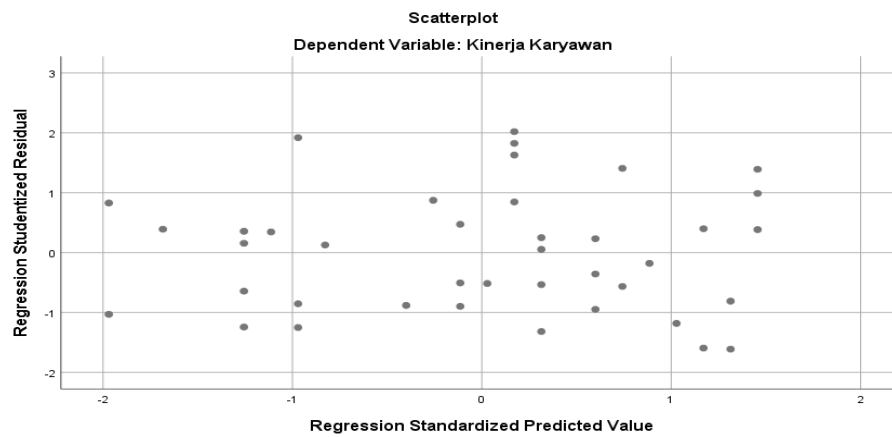
### Lampiran 9 Hasil Uji Asumsi Klasik

#### a. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	0.0000000
	Std. Deviation	5.10738497
Most Extreme Differences	Absolute	0.119
	Positive	0.119
	Negative	-0.062
Test Statistic		0.119
Asymp. Sig. (2-tailed)		.162 <sup>c</sup>
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

#### b. Hasil Uji Heterokedastisitas

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.268	3.858		1.884	0.067
	DISIPLIN	0.046	0.063	0.126	0.783	0.438



c. Hasil Uji Regresi Linear

<b>Coefficients<sup>a</sup></b>						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	67.438	7.283		9.259	.000
	DISIPLIN KERJA	.046	.118	.063	.389	.700

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

**Lampiran 10 Hasil Uji Koefisien Determinasi**

<b>Model Summary<sup>b</sup></b>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.063 <sup>a</sup>	0.04	.022	5.174

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan