



**PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN DI PT ANGGADA PERKASA**

SKRIPSI

Dibuat oleh:

Risendi Muhammad Fauzi

021119252

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS PAKUAN

BOGOR

SEPTEMBER 2023



PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT ANGGADA PERKASA

SKRIPSI

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

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
(Towaf Totok Irawan, SE., ME., Ph.D)

Ketua Program Studi 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: 18 September 2023 dan berakhir pada tanggal 7 Desember 2023

Dengan ini menyatakan bahwa,

Nama : Risendi Muhammad Fauzi
NPM : 021119252
Program Studi : Manajemen
Mata Kuliah : Manajemen Sumber Daya Manusia
Ketua Komisi : Angka Priatna, SE., MM
Anggota Komisi : Dr. H. Erik Irawan Suganda, MA
Judul Skripsi : Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT Anggada Perkasa

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

Disetujui,

Ketua Komisi Pembimbing

(Angka Priatna, SE., M.M.)



Anggota Komisi Pembimbing

(Dr. H. Erik Irawan Suganda, M.A.)



Diketahui,

Ketua Program Studi

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



PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT ANGGADA PERKASA

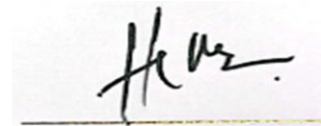
SKRIPSI

Telah disidangkan dan dinyatakan lulus
Pada Hari : Rabu, 3 Januari 2024

Risendi Muhammad Fauzi
021119252

Menyetujui,

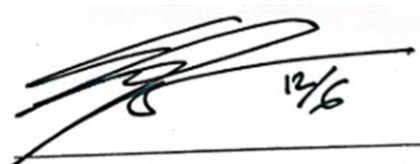
Ketua Penguji Sidang
(Dr. Herman, SE, MM., CPHCM)



Ketua Komisi Pembimbing
(Angka Priatna, SE., MM)



Anggota Komisi Pembimbing
(Dr. H. Erik Irawan Suganda, MA)



Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Risendi Muhammad Fauzi
NPM : 021119252
Judul Skripsi : Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan
Di PT Anggada Perkasa

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

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

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

Bogor, September 2023



Risendi Muhammad Fauzi

021119252

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

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

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

**) Tahun 2023*

ABSTRAK

RISENDI MUHAMMAD FAUZI 021119252. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Anggada Perkasa. Di bawah bimbingan: ANGKA PRIATNA dan ERIK IRAWAN SUGANDA. 2023

Penelitian ini dilakukan di PT Anggada Perkasa yang terdiri dari variabel independen yaitu disiplin kerja dan variabel dependen yaitu kinerja karyawan, penelitian ini bertujuan mengetahui bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada bagian operasional PT Anggada Perkasa.

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode kuantitatif. Sampel penelitian adalah seluruh karyawan pada bagian operasional sebanyak 30 orang. Jenis penelitian yang digunakan deskriptif verifikatif menggunakan metode explanatory survey. Menggunakan data primer dan sekunder, metode analisis data menggunakan analisis deskriptif, dan analisis data menggunakan analisis koefisien determinasi, analisis uji asumsi klasik, analisis regresi linier sederhana dan uji hipotesis dengan menggunakan SPSS versi 25.

Hasil penelitian ini, mengungkapkan fakta bahwa terdapat pengaruh yang positif antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan di PT Anggada Perkasa. Hal ini dibuktikan dari nilai t hitung variabel disiplin kerja (X) sebesar 2,713 yang lebih besar dari t tabel yakni sebesar 2,048 atau $t \text{ hitung } 2,713 > 2,048 \text{ t tabel}$, dan nilai koefisien determinasi sebesar 0,208. Sehingga dari hasil tersebut dapat diartikan bahwa terdapat pengaruh antara disiplin kerja (X) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 20,8%.

Kata Kunci: *Disiplin kerja, kinerja karyawan*

PRAKATA

Assalamualaikum Wr.Wb, Alhamdulillah hirabbil 'alamin , segala puji syukur kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT Anggada Perkasa”

Dalam penyusunan skripsi ini penulis mendapat bantuan dari berbagai pihak agar dapat menyelesaikan skripsi ini dengan harapan akan menambah pengetahuan serta ilmu bagi pembaca. Penulis ini ingin menyampaikan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu menyelesaikan skripsi ini. Oleh karena itu penulis mengucapkan rasa hormat dan terima kasih sebesar-besarnya kepada:

1. Kedua orang tua saya tercinta yang senantiasa memberikan do'a yang tidak pernah putus, semangat, serta dukungan moral maupun material kepada saya selama ini. Dan seluruh keluarga yang telah memberikan doa dan dukungan yang tiada hentinya.
2. Bapak Prof. Dr. Ir. H. Didik Notosudjono,. M.Sc. Selaku Rektor Universitas Pakuan.
3. Bapak Towaf Totok Irawan, SE., ME., Ph.D. Selaku Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Pakuan.
4. Bapak Prof. DR. Yohanes Indrayono, AK, MM, CA. Selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Univesitas Pakuan.
5. Ibu Tutus Rully, S.E., M.M. Selaku Asisten Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Pakuan.
6. Bapak Angka Priatna, SE., M.M. Selaku Ketua Komisi Pembimbing Yang Senantiasa Meluangkan Waktu dan Pikirannya untuk memberikan arahan dan bimbingan dalam menyelesaikan skripsi ini.
7. Bapak Dr. H. Erik Irawan Suganda, M.A. Selaku Anggota Komisi Pembimbing Yang Senantiasa Meluangkan Waktu dan Pikirannya untuk memberikan arahan dan bimbingan dalam menyelesaikan skripsi ini.
8. Bapak Ari Wibowo Irawan, S.P., M.M. selaku dosen wali yang banyak memberikan dukungan selama kuliah untuk mencapai tujuan.
9. Para Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu, yang telah memberikan ilmunya.
10. Diri saya Pribadi yang selalu optimis dan semangat, mau dan mampu berjuang, serta tidak mudah menyerah. Terimakasih sudah bertahan sejauh ini.
11. Teman-teman dekat yang tak pernah berhenti memberikan motivasi, dorongan dan inspirasi.
12. Pimpinan dan karyawan di PT Anggada Perkasa di Departemen Operasional yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk melakukan penelitian dan pengambilan data.

13. Teman seperjuangan penulis dari kelas H 2019 Manajemen Universitas Pakuan dan kerabat penulis lainnya yang sudah mengsupport penulis.
14. Teman-teman Seperjuangan S1 Reguler Program Studi Manajemen, dan Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia angkatan 2019 yang tidak bisa disebutkan satu persatu telah memberikan semangat dan dukungannya.

Penulisan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan dan masih terdapat beberapa kekurangan baik ditinjau dari segi materi, penyampain Bahasa, dan teknik penyajian. Semua itu karena keterbatasan kemampuan dan pengetahuan penulis miliki. Oleh karena itu penulis sangat terbuka dengan kritik dan saran dari anda semua. Namun demikian penulis berharap skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi penulis dan pihak yang membutuhkan.

Bogor, September 2023

Risendi Muhammad Fauzi

DAFTAR ISI

JUDUL	
LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI	i
LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN SIDANG SKRIPSI	ii
LEMBAR PENGESAHAN & PERNYATAAN TELAH DISIDANGKAN	iii
LEMBAR PERNYATAAN PELIMPAHAN HAK CIPTA	iv
LEMBAR HAK CIPTA	v
ABSTRAK	vi
PRAKATA	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang Masalah	1
1.2. Identifikasi dan Perumusan Masalah.....	7
1.2.1. Identifikasi Masalah.....	7
1.2.2. Perumusan Masalah	7
1.3. Maksud dan Tujuan Penelitian	7
1.3.1. Maksud Penelitian.....	7
1.3.2. Tujuan Penelitian	7
1.4. Kegunaan Penelitian.....	8
1.4.1. Kegunaan Praktis	8
1.4.2. Kegunaan Akademis	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	9
2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia.....	9
2.1.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia.....	9
2.1.2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	10
2.1.3. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia.....	12
2.2. Disiplin Kerja	13
2.2.1. Pengertian Disiplin Kerja.....	13

2.2.2. Jenis-jenis Disiplin Kerja.....	14
2.2.3. Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja	16
2.2.4. Indikator Disiplin Kerja	17
2.2.5. Tujuan Disiplin Kerja	19
2.3. Kinerja	19
2.3.1. Pengertian Kinerja	19
2.3.2. Penilaian Kinerja.....	20
2.3.3. Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja.....	21
2.3.4. Indikator Kinerja.....	23
2.4. Penelitian Sebelumnya dan Kerangka Pemikiran.....	24
2.4.1. Penelitian Sebelumnya.....	24
2.4.2. Kerangka Pemikiran	26
2.5. Hipotesis Penelitian	27
BAB III METODE PENELITIAN	28
3.1. Jenis Penelitian	28
3.2. Objek, Unit Analisis, dan Lokasi Penelitian	28
3.2.1. Objek Penelitian.....	28
3.2.2. Unit Analisis	28
3.2.3. Lokasi Penelitian.....	28
3.3. Jenis dan Sumber Data Penelitian	28
3.3.1. Jenis Data Penelitian	28
3.3.2. Sumber Data Penelitian	29
3.4. Operasionalisasi Variabel.....	29
3.5. Metode Penarikan Sampel.....	31
3.6. Metode Pengumpulan Data	31
3.7. Uji Instrumen.....	32
3.7.1. Uji Validitas	32
3.7.2. Uji Reliabilitas	35
3.8. Metode Analisis Data	36
3.8.1. Analisis Deskriptif	36
3.8.2. Uji Asumsi Klasik.....	38
3.8.3. Analisis Regresi Linier Sederhana.....	39

3.8.4. Analisis Koefisien Determinasi	39
3.8.5. Uji Hipotesis	40
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	41
4.1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian	41
4.1.1. Sejarah dan Perkembangan Perusahaan.....	41
4.1.2. Visi dan Misi Perusahaan	42
4.1.3. Struktur Organisasi, Tugas dan Wewenang.....	42
4.2. Deskripsi Karakteristik Responden	43
4.3. Metode Analisis Data	45
4.3.1. Analisis Deskriptif	45
4.3.2. Uji Asumsi Klasik.....	70
4.3.3. Analisis Regresi Linier Sederhana.....	72
4.3.4. Analisis Koefisien Determinasi	73
4.3.5. Uji Hipotesis	73
4.4. Pembahasan dan Interpretasi Hasil.....	74
4.4.1. Disiplin Kerja PT Anggada Perkasa	74
4.4.2. Kinerja Karyawan PT Anggada Perkasa	75
4.4.2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT Anggada Perkasa	75
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	77
5.1. Kesimpulan.....	77
5.2. Saran	77
DAFTAR PUSTAKA	79
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	81
LAMPIRAN.....	79

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data absensi karyawan di bagian Operasional PT Anggada Perkasa Tahun 2020-2022	4
Tabel 1.2 Hasil Kuisisioner Pra-Survey Disiplin Kerja	4
Tabel 1.3 Target dan Realisasi Omset bagian Operasional PT Anggada Perkasa Tahun 2020-2022	5
Tabel 1.4 Hasil Kuisisioner Pra-Survey Kinerja Karyawan	6
Tabel 2.1 Penelitian Sebelumnya	24
Tabel 3.1 Operasionalisasi Variabel	29
Tabel 3.2 Instrumen Skala Likert	32
Tabel 3.3 Interpretasi Hasil	33
Tabel 3.4 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan	34
Tabel 3.5 Kriteria Uji Reliabilitas	35
Tabel 3.6 Hasil uji reliabilitas Disiplin Kerja	36
Tabel 3.7 Hasil uji reliabilitas Kinerja Karyawan	36
Tabel 3.8 Interpretasi Hasil	37
Tabel 4.1 Tanggapan responden mengenai “Datang tepat waktu sesuai jam kerja”	45
Tabel 4.2 Tanggapan responden mengenai “Mengisi daftar hadir”	46
Tabel 4.3 Tanggapan responden mengenai “Menerima konsekuensi ketidakhadiran”	47
Tabel 4.4 Tanggapan responden mengenai “Memakai pakaian, peralatan kerja dengan <i>safety</i> ”	47
Tabel 4.5 Tanggapan responden mengenai “Mampu menggunakan peralatan kerja dengan baik sesuai standar perusahaan”	48
Tabel 4.6 Tanggapan responden mengenai “Melakukan pekerjaan sesuai SOP perusahaan”	49
Tabel 4.7 Tanggapan responden mengenai “Taat pada peraturan perusahaan dan perintah atasan”	49
Tabel 4.8 Tanggapan responden mengenai “Bersikap sopan kepada atasan”	50

Tabel 4.9 Tanggapan responden mengenai “Menghormati keputusan atasan”	51
Tabel 4.10 Tanggapan responden mengenai “Melakukan pekerjaan dengan baik dan sungguh-sungguh”	51
Tabel 4.11 Tanggapan responden mengenai “Jujur dalam bekerja”	52
Tabel 4.12 Tanggapan responden mengenai “Merapikan peralatan kerja setelah selesai bekerja”	53
Tabel 4.13 Tanggapan responden mengenai “Menjaga nama baik perusahaan dalam bekerja”	53
Tabel 4.14 Tanggapan responden mengenai “Bertanggung jawab atas pekerjaan yang dilakukan”	54
Tabel 4.15 Tanggapan responden mengenai “Bekerja sesuai dengan peraturan dan standar kerja perusahaan”	55
Tabel 4.16 Rekapitulasi dan rata-rata dari responden terhadap Disiplin Kerja	55
Tabel 4.17 Distribusi Frekuensi Disiplin Kerja	56
Tabel 4.18 Hasil Deskriptif Disiplin Kerja	57
Tabel 4.19 Tanggapan responden mengenai “Karyawan melakukan pekerjaan dengan teliti”	58
Tabel 4.20 Tanggapan responden mengenai “Karyawan melakukan pekerjaan dengan rapih”	59
Tabel 4.21 Tanggapan responden mengenai “Karyawan melakukan pekerjaan sesuai dengan standar perusahaan yang ditetapkan”	59
Tabel 4.22 Tanggapan responden mengenai “Menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target pekerjaan”	60
Tabel 4.23 Tanggapan responden mengenai “Bekerja secara maksimal untuk menyelesaikan pekerjaan”	61
Tabel 4.24 Tanggapan responden mengenai “Efisiensi waktu dalam bekerja”	61
Tabel 4.25 Tanggapan responden mengenai “Dapat menyelesaikan tugas tepat waktu”	62
Tabel 4.26 Tanggapan responden mengenai “Mematuhi jam kerja sesuai aturan”	63
Tabel 4.27 Tanggapan responden mengenai “Menggunakan waktu dengan baik”	63

Tabel 4.28 Tanggapan responden mengenai “Memaksimalkan sumber daya organisasi”	64
Tabel 4.29 Tanggapan responden mengenai “Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan di awal waktu”	65
Tabel 4.30 Tanggapan responden mengenai “Memiliki solusi kreatif dalam menyelesaikan masalah”	65
Tabel 4.31 Tanggapan responden mengenai “Karyawan mampu menyelesaikan tugas dari atasan”	66
Tabel 4.32 Tanggapan responden mengenai “Mampu memahami permasalahan dari tugas yang diberikan”	67
Tabel 4.33 Tanggapan responden mengenai “Memiliki kepercayaan diri dalam bekerja”	67
Tabel 4.34 Rekapitulasi dan rata-rata dari responden terhadap Kinerja Karyawan	68
Tabel 4.35 Distribusi Frekuensi Kinerja Karyawan	69
Tabel 4.36 Hasil Deskriptif Kinerja Karyawan	70
Tabel 4.37 Uji Normalitas	71
Tabel 4.38 Uji Linearitas	72
Tabel 4.39 Analisis Regresi Linier Sederhana	72
Tabel 3.40 Analisis Koefisien Determinasi	73
Tabel 4.41 Uji Signifikansi Parsial (Uji T)	73

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Struktur Organisasi Perusahaan	3
Gambar 2.1 Konstelasi Penelitian	27
Gambar 3.1 Kurva Uji Hipotesis	40
Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT Anggada Perkasa	42
Gambar 4.2 Jenis Kelamin Responden	44
Gambar 4.3 Usia Responden	44
Gambar 4.4 Pendidikan Terakhir Responden	45
Gambar 4.5 Histogram Variabel Disiplin Kerja	57
Gambar 4.6 Histogram Variabel Kinerja Karyawan	70
Gambar 4.7 Uji Heteroskedastitas	71
Gambar 4.8 Kurva Uji Hipotesis	74

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuisisioner Penelitian	83
Lampiran 2. Tabulasi Kuisisioner Penelitian	87
Lampiran 3. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas	89
Lampiran 4. Hasil Uji Asumsi Klasik	90
Lampiran 5. Hasil Uji Regresi Linear Sederhana	91
Lampiran 6. Surat Pernyataan Telah Melakukan Riset.....	92

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah salah satu aspek penting dalam suatu organisasi atau perusahaan. MSDM berfokus pada pengelolaan tenaga kerja dalam perusahaan, mulai dari perekrutan, pengembangan, hingga pengelolaan kinerja karyawan. Dalam lingkungan bisnis yang semakin kompetitif, Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) menjadi semakin penting karena perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas untuk mencapai tujuan bisnisnya. Selain itu, perusahaan juga perlu memperhatikan faktor-faktor lain seperti keamanan dan kesehatan kerja, kebijakan kesejahteraan karyawan, serta pengembangan karyawan agar tetap relevan dengan perkembangan industri. Oleh karena itu perusahaan harus mempunyai tenaga kerja yang cekatan, memiliki kreativitas yang tinggi, memiliki kemampuan dalam bidang yang sesuai, memiliki rasa tanggung jawab untuk menyelesaikan tugas-tugas tepat waktu.

Tujuan perusahaan adalah hasil akhir yang ingin dicapai oleh perusahaan dalam jangka panjang. Tujuan ini dapat mencakup berbagai aspek, seperti tujuan finansial, tujuan operasional, dan tujuan strategis. Tujuan perusahaan sangat penting karena membantu perusahaan dalam menetapkan visi dan arah yang jelas untuk mencapai keberhasilan dalam bisnisnya. Dalam praktiknya, tujuan perusahaan seringkali merupakan kombinasi dari beberapa tujuan tersebut. Misalnya dengan cara meningkatkan penjualan dan mengurangi biaya, sambil meningkatkan produktivitas karyawan, meningkatkan kualitas produk atau layanan, meningkatkan efisiensi operasional, dan meningkatkan kepuasan pelanggan.

Pengaruh adalah efek atau perubahan yang dihasilkan oleh suatu variabel atau faktor terhadap variabel atau faktor lainnya. Dalam konteks bisnis atau organisasi, pengaruh sering kali diukur dalam hal dampak terhadap kinerja atau tujuan bisnis yang ingin dicapai. Pengaruh dapat bersifat positif atau negatif tergantung pada variabel atau faktor yang diperhatikan. Pengaruh positif dapat berarti peningkatan kinerja atau hasil yang diinginkan, sedangkan pengaruh negatif dapat berarti penurunan kinerja atau hasil yang tidak diinginkan. Yang dimaksud disini adalah hasil yang dicapai dari aktivitas atau kegiatan pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan di bagian operasional PT Anggada Perkasa dalam membentuk disiplin kerja dan perbuatan para karyawan terkait kinerja yang harus dicapai.

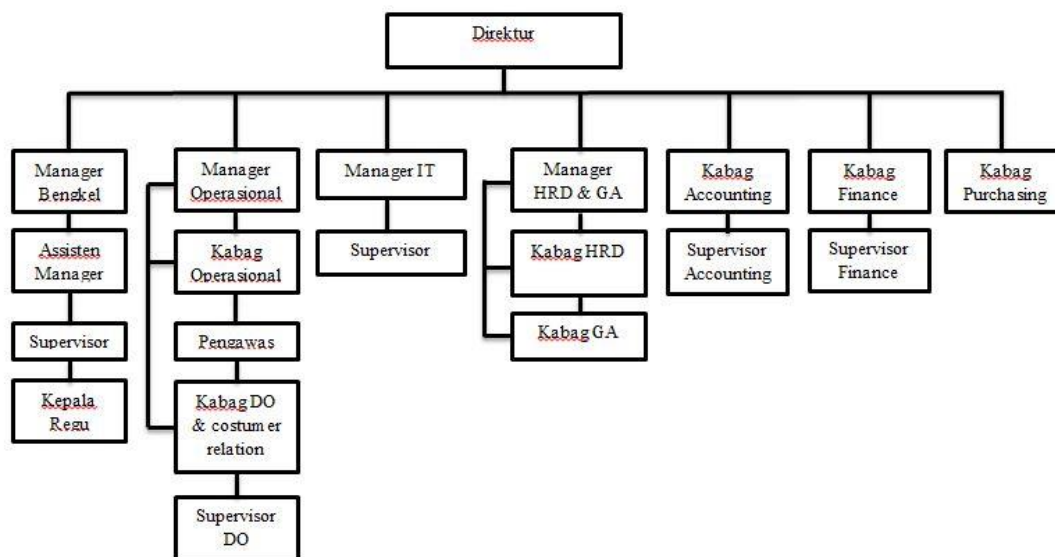
Menurut Hasibuan (2019), Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Sumber daya manusia merupakan tokoh sentral dalam organisasi maupun perusahaan. Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, perusahaan harus memiliki karyawan yang memiliki ketrampilan dan rasa tanggung jawab yang tinggi serta usaha untuk mengelola perusahaan seoptimal mungkin sehingga kinerja karyawan meningkat dan tujuan perusahaan tercapai.

Menurut Sinambela (2018), Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan karyawan menaati semua peraturan organisasi atau perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin adalah suatu hal yang sangat penting untuk perkembangan organisasi atau perusahaan, kegunaan disiplin ini untuk memotivasi karyawan agar mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan yang baik secara perorangan maupun kelompok. Tujuan utama dari disiplin kerja adalah meningkatkan efisiensi yang maksimal, dengan disiplin yang tinggi akan membuat karyawan lebih giat, menumbuhkan gairah semangat dan menjiwai pekerjaannya yang pada akhirnya akan menjadi karyawan yang bermutu serta mampu menjalankan tugas dan kegiatan dengan baik sehingga menghasilkan kinerja yang tinggi. Dengan demikian, disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan pimpinan untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku mereka mengikuti aturan main yang ditetapkan. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi. Artinya, tanpa dukungan disiplin kerja pegawai yang baik, sulit bagi organisasi tersebut untuk mewujudkan tujuannya. Jadi, kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya.

Menurut Mangkunegara (2017), Kinerja karyawan merupakan hasil kerja seseorang secara kualitas maupun secara kuantitas yang telah dicapai oleh karyawan dalam menjalankan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan. Kinerja karyawan merujuk pada hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya di tempat kerja. Kinerja karyawan dapat diukur berdasarkan beberapa faktor, seperti kualitas kerja, kuantitas kerja, kecepatan dan ketepatan dalam menyelesaikan tugas, serta inisiatif dan keaktifan dalam mencari solusi. Kinerja merupakan unjuk kerja yang dilakukan oleh karyawan yang biasanya dipakai sebagai dasar penelitian terhadap karyawan atau organisasi. Kinerja yang baik merupakan suatu syarat untuk tercapainya suatu tujuan organisasi.

PT. Anggada Perkasa pertama kali didirikan oleh Bapak Suhendro Hadiwidjojo sekitar tahun 1975-1976 dengan nama PT. Rosudi Jaya. Pada awalnya perusahaan ini didirikan untuk memenuhi kebutuhan angkutan di PT. Indocement Tunggal Prakarsa. Oleh karena itu perusahaan ini hanya bergerak di satu bidang yaitu jasa angkut truk yang beroperasi di wilayah Citeureup-Bogor. Kemudian perusahaan ini berkembang pesat dengan merubah namanya menjadi PT. Anggada Perkasa dan mendirikan bengkel perusahaan sendiri yang profesional guna mendukung kelancaran angkutan yang dimilikinya, dengan perkembangan ini PT Anggada Perkasa sekarang bergerak di beberapa bidang selain jasa angkut yaitu, *Repair, Overhaul, Preventive, Maintenance, Service* dan *Ban*. Dalam menjalankan usahanya PT Anggada Perkasa juga didukung oleh tenaga kerja ahli dan berpengalaman, serta peralatan yang lengkap. Oleh karena itu bengkel ini menjadi salah satu andalan perusahaan dalam menopang kelancaran usahanya. Keuntungan merupakan suatu orientasi yang ditetapkan oleh PT Anggada Perkasa (*Profit Oriented*) maka bengkel tersebut dapat menerima perbaikan kendaraan dari pihak luar, disisi lain pergerakan angkutan juga mulai berkembang dengan melayani kebutuhan angkutan pihak lain selain PT Indocement Tunggal Prakarsa. Untuk lebih memperjelas mengenai bagian apa saja yang ada di PT Anggada Perkasa, berikut adalah struktur organisasi perusahaan di PT Anggada Perkasa.

Gambar 1.1 Struktur Organisasi Perusahaan



Sumber: PT Anggada Perkasa 2023

PT Anggada Perkasa memiliki beberapa kantor cabang salah satunya ada di Kecamatan Cibinong. Di kantor cabang Cibinong yang merupakan kantor operasional dengan pelayanan utamanya diberikan untuk memenuhi kebutuhan PT Indocement Tunggal Prakarsa dalam pengiriman semen, *clinker* (bahan semen) dan batu bara. Kemudian untuk pelanggan dari perusahaan lain PT Anggada Perkasa melayani jasa angkut split (kerikil), bahan baku semen, muatan benang, ban, muatan plastik, muatan mesin dan lain-lain. Di perusahaan ini divisi angkutan dikelola oleh suatu bagian yang disebut bagian operasional. Bagian inilah yang mengatur segala hal yang bersangkutan dengan pergerakan kendaraan, muatan, pelanggan, dan hal-hal yang berhubungan dengan angkutan. Maka dari itu peneliti tertarik untuk meneliti di bagian operasional ini.

Pada hasil pengamatan dan wawancara peneliti dengan pihak PT Anggada Perkasa khususnya di bagian operasional, perusahaan ini memiliki beberapa masalah salah satunya adalah disiplin kerja yang masih kurang maksimal. Dapat dilihat dari fenomena yang muncul di PT Anggada Perkasa diantara kurangnya kesadaran karyawan untuk menaati peraturan yang berlaku di perusahaan seperti masih ada karyawan yang terlambat datang ke tempat kerja, keluar masuk di jam kerja yang tidak ada hubungannya dengan urusan pekerjaan, serta kurangnya kesadaran untuk menjaga alat kerja dengan baik, sehingga menyebabkan tingkat kedisiplinan karyawan masih kurang baik. Usaha peningkatan kinerja karyawan yang dilakukan oleh perusahaan pada saat ini belum mencapai hasil yang optimal karena masih adanya masalah yang sering terjadi, terutama masalah pada sumber daya manusianya seperti ketidakhadiran, keterlambatan, maupun peraturan perusahaan yang masih dianggap wajar ketika dilanggar. Hal tersebut terjadi karena rendahnya tingkat kedisiplinan kerja karyawan, rendahnya kedisiplinan ini tentu berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Anggada Perkasa.

Untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas suatu organisasi atau perusahaan terutama untuk peningkatan kinerja karyawan, diperlukan disiplin kerja yang tinggi agar pegawai bisa bekerja dengan baik dan maksimal. Disiplin kerja sangat penting untuk diperhatikan, perusahaan yang baik adalah perusahaan yang memiliki karyawan yang bertanggung jawab terhadap kewajiban yang harus dipenuhi agar dapat mencapai tujuan suatu perusahaan. Karena dengan disiplin kerja yang baik maka absensi dapat diperkecil sehingga menjadikan kinerja karyawan meningkat. Berikut adalah data absensi atau tingkat ketidakhadiran karyawan di bagian operasional di PT Anggada Perkasa.

Tabel 1.1 Data absensi karyawan di bagian Operasional
PT Anggada Perkasa Tahun 2020-2022

Tahun	Jumlah karyawan	Jumlah hari kerja	Data Absensi			Jumlah karyawan yang tidak hadir	Presentase
			Sakit	Izin	Alpa		
2020	30	240	17	19	15	51	21,25%
2021	30	239	13	15	10	38	15,90%
2022	30	246	15	11	14	40	16,26%

Sumber: PT Anggada Perkasa 2023

Berdasarkan Tabel 1.1 diatas dapat dilihat bahwa tingkat ketidakhadiran karyawan di bagian operasional selama 3 tahun terakhir ini periode 2020-2022 mengalami kenaikan dan penurunan dapat dilihat dari presentase setiap tahunnya yang dimana pada tahun 2020 presentase ketidakhadiran sebesar 21,25%, namun pada tahun 2021 presentase absensi mengalami penurunan menjadi sebesar 15,90% dan pada tahun 2022 presentase ketidakhadiran naik lagi menjadi sebesar 16,26%. Sedangkan untuk standar tingkat absensi dari PT Anggada perkasa sendiri adalah sebesar 15%. Dari data tersebut maka penulis membuat kuisisioner pra survey untuk memperkuat lagi informasi yang berkaitan dengan Disiplin kerja di bagian operasional PT Anggada Perkasa ini. Berikut adalah data hasil kuisisioner pra survey yang telah diberikan oleh peneliti.

Tabel 1.2 Hasil Kuisisioner Pra-Survey Disiplin Kerja

No.	Pertanyaan	Jumlah Responden	YA	TIDAK
1.	Selalu datang kerja tepat waktu.	20	15	5
2.	Melakukan pekerjaan sesuai dengan SOP yang telah ditetapkan.	20	14	6
3.	Melakukan tugas sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan oleh atasan.	20	13	7
4.	Merapihkan peralatan kerja setelah selesai bekerja	20	14	6

5.	Menjaga dan memelihara aset kerja dengan baik	20	14	6
----	---	----	----	---

Sumber : Data Primer 2023

Dari hasil pra-survey diatas menunjukkan tingkat kedisiplinan dari karyawan yang belum maksimal dapat dilihat dari jawaban pada kuisisioner “Melakukan tugas sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan oleh atasan” yang hanya mendapat 13 jawaban “YA” dan 7 jawaban “TIDAK”.

Dari hasil wawancara yang saya lakukan kepada beberapa karyawan di bagian operasional ini, ternyata ketidak pencapaian tugas tepat waktu yang telah ditetapkan oleh atasan adalah karena adanya kendala pada medan kerja yang tidak bisa di prediksi seperti kendaraan yang mengalami masalah ban pecah, kemacetan panjang, kondisi jalan yang rusak, kecelakaan dalam perjalanan dan berbagai masalah lainnya selama di perjalanan sehingga tidak tercapainya tugas tepat waktu.

Salah satu faktor yang mempengaruhi naik turunnya suatu perusahaan dapat dilihat melalui kinerja karyawannya. Oleh karena itu, perusahaan hendaknya memperhatikan permasalahan yang berkaitan dengan kinerja karyawan. Menurut Handoko dalam (Winarsih, 2018) kinerja merupakan tolak ukur akhir karyawan dari kesuksesan seorang karyawan dalam melakukan pekerjaan. Untuk meningkatkan kinerja karyawan, manajemen perusahaan harus selalu memperhatikan faktor-faktor yang bisa mendorong karyawan supaya bekerja lebih produktif, salah satunya yaitu dengan fokus pada disiplin kerja karyawan.

Sebagai salah satu perusahaan jasa di bidang transportasi PT Anggada Perkasa terus berupaya untuk meningkatkan lagi kinerjanya untuk mencapai target perusahaan. Dari data pada tabel 1.4 mengenai hasil penilaian kinerja karyawan di bagian operasional PT Anggada Perkasa, peneliti ingin mengetahui bagaimana pengaruhnya terhadap pencapaian target di bagian operasional perusahaan Berikut adalah data untuk target pencapaian omset di bagian operasional pada tahun 2020-2022.

Tabel 1.3 Target dan Realisasi Omset bagian Operasional PT Anggada Perkasa Tahun 2020-2022

Tahun	Target	Realisasi	Persentase
2020	Rp.10.668.000.000	Rp.6.520.542.000	61,12%
2021	Rp.10.668.000.000	Rp.8.142.112.000	76,32%
2022	Rp.10.668.000.000	Rp.7.391.234.000	69,28%

Sumber: PT Anggada Perkasa 2023

Berdasarkan data diatas, dapat diketahui bahwa target yang telah ditetapkan oleh perusahaan pada tahun 2020-2022 tidak pernah mencapai target yang telah ditentukan. Data diatas menunjukkan bahwa target omset pada setiap tahunnya terjadi kenaikan dan penurunan atau tidak stabil, pada tahun 2020 omset perusahaan dari

bagian operasional ini mencapai 61,12% kemudian di tahun 2021 mencapai 76,32% dan di tahun 2022 mencapai 69,28%. Dari data tersebut maka dapat diidentifikasi bahwa pencapaian kinerja di bagian operasional PT Anggada Perkasa ini belum maksimal, akan tetapi PT Anggada Perkasa khususnya di bagian operasional menetapkan minimal pencapaian omset sebesar 70% dari target perusahaan. Untuk memperkuat lagi informasi mengenai Kinerja karyawan, penulis juga melakukan pra survey mengenai Kinerja karyawan di bagian operasional PT Anggada Perkasa. Berikut adalah data hasil pra survey mengenai Kinerja karyawan.

Tabel 1.4 Hasil Kuisisioner Pra-Survey Kinerja Karyawan

No.	Pertanyaan	Jumlah Responden	YA	TIDAK
1.	Mengutamakan tingkat ketelitian dalam bekerja.	20	14	6
2.	Hasil kerja mencapai target yang telah ditentukan.	20	15	5
3.	Menyelesaikan tugas tepat waktu.	20	13	7
4.	Memaksimalkan sumber daya organisasi.	20	14	6
5.	Cepat dalam bertindak dan mengambil keputusan.	20	14	6

Sumber : Data Primer 2023

Dari hasil pra-survey diatas dapat dilihat bahwa kinerja karyawan PT Anggada Perkasa belum maksimal dengan jawaban pada pertanyaan “Menyelesaikan tugas tepat waktu” yang hanya mendapat 13 jawaban “YA” dan 7 jawaban “TIDAK”.

Kemudian dari hasil wawancara yang penulis lakukan dengan pihak pimpinan di bagian operasional ini, bahwa tidak tercapainya tugas tepat waktu adalah karena kedisiplinan karyawan yg kurang baik, dengan masih banyaknya karyawan yang tidak datang kerja tepat waktu, kerusakan alat kerja akibat kurangnya rasa tanggung jawab untuk memelihara alat kerja, dan lain sebagainya. Maka dari itu peneliti tertarik untuk mengetahui permasalahan apa yang terjadi sehingga mengakibatkan kinerja karyawan di bagian operasional PT Anggada Perkasa ini kurang maksimal.

Berdasarkan uraian latar belakang masalah permasalahan diatas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT Anggada Perkasa”**.

1.2. Identifikasi dan Perumusan Masalah

1.2.1. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, dapat dilihat bahwa Disiplin Kerja memiliki peranan penting dalam Kinerja suatu perusahaan, maka penulis dapat mengidentifikasi beberapa permasalahan yang ada di PT Anggada Perkasa yaitu:

1. Tingkat absensi karyawan bagian operasional PT Anggada Perkasa yang tidak memenuhi standar perusahaan.
2. Masih ada karyawan yang melakukan pelanggaran terhadap aturan perusahaan.
3. Tingkat penilaian kinerja karyawan bagian operasional PT Anggada Perkasa yang mengalami penurunan.
4. Target dan realisasi omset pada bagian operasional PT Anggada Perkasa yang masih belum bisa tercapai dengan maksimal.

1.2.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka yang menjadi perumusan masalah yang akan diteliti oleh penulis adalah:

1. Bagaimana Disiplin kerja pada PT Anggada Perkasa?
2. Bagaimana Kinerja karyawan pada PT Anggada Perkasa?
3. Bagaimana pengaruh Disiplin kerja terhadap Kinerja karyawan di PT Anggada Perkasa?

1.3. Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1. Maksud Penelitian

Penelitian ini dimaksudkan untuk memperoleh data dan informasi yang berkaitan dengan disiplin kerja dan kinerja karyawan pada PT Anggada Perkasa di bagian operasional sebagai bahan kajian untuk menambah wawasan penulis. Adapun penelitian ini juga dimaksudkan sebagai upaya untuk mengembangkan ilmu yang dimiliki oleh penulis agar memperoleh hasil yang baik dalam memecahkan masalah dan dapat memberi saran yang dapat mengurangi permasalahan yang ada di perusahaan.

1.3.2. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisa:

1. Untuk mengetahui bagaimana Disiplin kerja karyawan PT Anggada Perkasa
2. Untuk mengetahui bagaimana Kinerja karyawan PT Anggada Perkasa
3. Untuk mengetahui bagaimana Pengaruh Disiplin kerja terhadap Kinerja karyawan di PT Anggada Perkasa

1.4. Kegunaan Penelitian

1.4.1. Kegunaan Praktis

1. Bagi penulis, penelitian ini diharapkan menambah wawasan dan pengetahuan di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia tentang pengaruh Disiplin kerja terhadap Kinerja karyawan.
2. Bagi pembaca, penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan informasi mengenai pengaruh Disiplin kerja terhadap Kinerja karyawan.
3. Bagi perusahaan, penelitian ini diharapkan dapat menjadi sarana informasi untuk masukan mengenai pengaruh Disiplin kerja terhadap Kinerja karyawan di PT Anggada Perkasa.

1.4.2. Kegunaan Akademis

Kegunaan akademis dari penelitian ini adalah sebagai sarana untuk melatih berfikir ilmiah berdasarkan ilmu yang telah diperoleh selama kuliah berlangsung. Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan ilmu mengenai pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi informasi dan referensi untuk penelitian selanjutnya.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

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

Menurut Mangkunegara (2019), Manajemen Sumber Daya Manusia dapat didefinisikan pula sebagai suatu pengelolaan dan pandayagunaan sumber daya yang ada pada individu (pengawal). Pengelolaan dan pandayagunaan tersebut dikembangkan secara maksimal didalam dunia kerja untuk mencapai tujuan organisasi dan pengembangan individu pegawai.

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

Sedarmayanti (2017) menyatakan MSDM adalah pendekatan dalam mengelola masalah manusia berdasarkan tiga prinsip dasar, yaitu:

- 1) Sumber daya manusia adalah harta/aset paling berharga dan penting yang dimiliki organisasi/perusahaan karena keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh unsur manusia.
- 2) Keberhasilan sangat mungkin dicapai, jika kebijakan prosedur dan peraturan yang berkaitan manusia dari perusahaan saling berhubungan dan menguntungkan semua pihak yang terlibat dalam perusahaan.
- 3) Budaya dan nilai organisasi perusahaan serta perilaku manajerial yang berasal dari budaya tersebut akan memberikan pengaruh besar terhadap pencapaian hasil terbaik.

Menurut Noe di dalam (Kasmir 2019) menyebutkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan bagaimana memengaruhi perilaku, sikap dan kinerja karyawan melalui kebijakan dan sistem yang dimiliki perusahaan.

Berdasarkan pengertian menurut para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa, Manajemen Sumber Daya Manusia seperti karyawan merupakan aset penting yang harus dijaga, dikelola, dan dikembangkan. Tanpa adanya Sumber Daya Manusia yang dikelola dengan baik, maka perusahaan tidak bisa memproduksi barang atau jasa, tidak bisa menghasilkan keuntungan, dan pada akhirnya tidak dapat berkembang.

2.1.2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Setiap ahli mengemukakan pendapat yang berbeda-beda tentang fungsi manajemen, hal ini dipengaruhi oleh sudut pendekatan, sudut pandang, dan disiplin ilmu yang dimiliki oleh para ahli manajemen. Sebagai contoh George R. Terry mengemukakan fungsi manajemen adalah *planning, organizing, actualing, controlling*. Lalu Henry Fayol mengemukakan fungsi manajemen adalah *planning, organizing, commanding, coordinating, controlling*. Kemudian ada pendapat Luther Gullick yang menyebutkan fungsi manajemen adalah *planning, organizing, staffing, directing, coordinating, reporting, budgeting* (R. Supomo, 2018).

Dari sekian banyak pendapat ahli, pada umumnya kita menggunakan pendapat George R. Terry yaitu *planning, organizing, actualing, controlling* atau yang sering disingkat POAC.

1. *Planning* (Perencanaan)

Merupakan hal pertama yang dilakukan sebelum menjalankan organisasi. Dalam proses ini ditentukan tujuan organisasi, strategi untuk mencapai tujuan tersebut, berapa banyak sumber daya yang dibutuhkan, sampai menentukan standar kesuksesan dari tujuan yang telah ditetapkan diawal.

2. *Organizing* (Pengorganisasian)

Tahap ini mulai mengalokasikan sumber daya yang dimiliki organisasi agar dapat melaksanakan hal-hal yang diatur dalam perencanaan dengan baik, efektif, dan efisien.

3. *Actualing* (Pelaksanaan)

Pelaksanaan segala rencana yang telah ditetapkan. Pelaksanaan ini dilakukan sesuai dengan perencanaan dan sesuai dengan jabatan kecuali untuk hal-hal tertentu yang membutuhkan penyesuaian.

4. *Controlling* (Pengendalian)

Semua fungsi sebelumnya tidak akan berjalan berada pada jalur yang benar (*on the right track*) jika tidak ada pengawasan. Hal utama dari fungsi ini adalah agar tidak terjadi penyimpangan atau hal-hal yang tidak sesuai dengan perencanaan.

Menurut Hasibuan dalam R. Supomo (2018) fungsi MSDM adalah sebagai berikut:

1. Perencanaan (*Planning*)

Merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam mewujudkan tujuan.

2. Pengorganisasian (*Organizing*)

Kegiatan untuk mengorganisir semua pegawai dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, pendelegasian wewenang, integritas, dan koordinasi dalam bagan organisasi.

3. Pengarahan (*Directing*)
Kegiatan mengarahkan semua pegawai agar mau bekerjasama secara efektif dan efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, pegawai, dan masyarakat.
4. Pengendalian (*Controlling*)
Kegiatan mengendalikan semua pegawai agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana perusahaan.
5. Pengadaan Tenaga Kerja (*Procurement*)
Proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan pegawai yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.
6. Pengembangan (*Development*)
Proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral pegawai melalui pendidikan dan pelatihan.
7. Kompensasi (*Compensation*)
Pemberian balas jasa langsung (*direct*), dan tidak langsung (*indirect*), berupa uang atau barang kepada pegawai sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan.
8. Pengintegrasian (*Integration*)
Kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan pegawai, agar tercipta kerjasama yang serasi dan saling menguntungkan.
9. Pemeliharaan (*Maintenance*)
Kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas pegawai agar mereka mau bekerja sama sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan yang berdasarkan kebutuhan sebagian besar pegawainya.
10. Kedisiplinan (*Discipline*)
Keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma sosial.
11. Pemutusan Hubungan Tenaga Kerja (*Separation*)
Putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemutusan hubungan kerja ini dapat disebabkan oleh keinginan pegawai, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun dan sebab-sebab lainnya.

Menurut Mangkunegara (2017) terdapat enam fungsi operatif manajemen sumber daya manusia, yaitu :

1. Pengadaan tenaga kerja terdiri dari :
 - a. Perencanaan sumber daya manusia
 - b. Analisis jabatan
 - c. Penarikan pegawai
 - d. Penempatan kerja
 - e. Orientasi kerja
2. Pengembangan tenaga kerja mencakup :

- a. Pendidikan dan pelatihan
- b. Pengembangan karir
- c. Penilaian prestasi kerja
3. Pemberian balas jasa mencakup :
 - a. Balas jasa langsung terdiri dari gaji/upah insentif
 - b. Balas jasa tidak langsung terdiri dari keuntungan dan pelayanan atau kesejahteraan
4. Integrasi mencakup :
 - a. Kebutuhan karyawan
 - b. Motivasi kerja
 - c. Kepuasan kerja
 - d. Disiplin kerja
 - e. Prestasi kerja
5. Pemeliharaan tenaga kerja mencakup :
 - a. Komunikasi kerja
 - b. Kesehatan dan keselamatan kerja
 - c. Pengendalian konflik kerja
 - d. Konseling kerja
6. Pemisahan tenaga kerja mencakup :
 - a. Pemberhentian karyawan

Dari beberapa pendapat para ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa fungsi manajemen sumber daya manusia (MSDM) melibatkan sejumlah kegiatan yang penting untuk pengelolaan tenaga kerja dalam suatu organisasi. Fungsi-fungsi ini meliputi perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen, seleksi, pengembangan, pelatihan, evaluasi kinerja, kompensasi dan hubungan kerja.

Dengan menjalankan fungsi-fungsi tersebut dengan baik, organisasi dapat mengoptimalkan pemanfaatan sumber daya manusia, meningkatkan kinerja karyawan, dan mencapai tujuan organisasi secara efisien. Manajemen sumber daya manusia juga berperan dalam menciptakan lingkungan kerja yang sehat, meningkatkan disiplin karyawan untuk bekerja, dan menjalin hubungan yang baik antara manajemen dan karyawan.

2.1.3. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tujuan manajemen sumber daya manusia pada masing-masing perusahaan bersifat variatif. Menurut Ulrich dan Lake (1990) sistem manajemen sumber daya manusia dapat menjadi sumber kapabilitas perusahaan yang memungkinkan perusahaan untuk terus belajar memperagakan peluang baru.

Cushway memberikan pendapat bahwasanya tujuan manajemen sumber daya manusia adalah memberi pertimbangan manajemen dalam membuat kebijakan sumber daya manusia untuk memastikan bahwa perusahaan memiliki karyawan atau

pegawai yang memiliki kinerja tinggi, selalu siap mengatasi perubahan, serta memenuhi kewajiban sebagai pekerja secara legal.

Menurut Sedarmayanti (2017), manajemen sumber daya manusia memiliki beberapa tujuan 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 atau 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 atau perusahaan secara keseluruhan dengan memperhatikan aspek SDM.
- f. Menyediakan bantuan dan menciptakan kondisi yang dapat membantu manajer lini dalam mencapai tujuan.

Tidak hanya itu, tujuan selanjutnya adalah menerapkan dan menjaga semua kebijakan dan prosedur sumber daya manusia yang memungkinkan perusahaan mampu mencapai tujuannya. Peranan adanya MSDM sendiri secara garis besar adalah untuk mencapai tujuan perusahaan, yang melibatkan tenaga kerja manusia yang ada di dalamnya, yang bukan hanya cakap, terampil, namun juga harus memiliki kemauan serta kesungguhan dalam bekerja secara efektif dan efisien. Hal tersebut yang dibahas dalam buku berjudul Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan oleh Taufiq Rachman.

2.2. Disiplin Kerja

2.2.1. Pengertian Disiplin Kerja

Pentingnya disiplin kerja di tempat kerja tidak dapat dipandang sebelah mata. Hal ini merupakan suatu kewajiban bagi kantor atau instansi tempat bekerja untuk memastikan bahwa kedisiplinan kerja pegawai dijaga dengan baik. Dengan demikian, kinerja pegawai akan meningkat dan pegawai tidak akan sembarangan melakukan kegiatan yang tidak relevan selama jam kerja. Disiplin kerja sendiri merupakan konsep penting dalam manajemen tempat kerja yang menekankan pada pentingnya keteraturan dalam perilaku pegawai. Disiplin dapat memotivasi pegawai untuk mematuhi aturan dan menjalankan tugas sesuai dengan ketentuan yang ada.

Kedisiplinan yang baik dapat dilihat dari seberapa besar rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang diberikan kepadanya. Disiplin sangat penting bagi individu maupun instansi karena dapat membantu individu memahami batasan-

batasan yang harus diikuti di dalam kantor. Disiplin juga mencerminkan sikap hormat seorang pegawai terhadap aturan dan peraturan yang berlaku di kantor.

Keith Davis dalam Mangkunegara (2020) mengemukakan bahwa *“Discipline is management action to enforce organization standards”*. Dapat diartikan disiplin kerja merupakan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi.

Menurut Sutrisno (2019) Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri pegawai terhadap peraturan dan ketetapan instansi. Singodimedjo dalam Sutrisno (2019) "disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma yang berlaku di sekitarnya dan disiplin pegawai sangat mempengaruhi tujuan instansi".

Menurut Agustini (2019) Disiplin kerja adalah sikap ketaatan terhadap aturan dan norma yang berlaku di suatu perusahaan dalam rangka meningkatkan keteguhan karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan atau organisasi.

Menurut Hasibuan (2017) Disiplin kerja adalah kesadaran dan kemauan seseorang untuk mematuhi segala peraturan dan norma sosial yang berlaku.

Dari penjelasan para ahli di atas, disiplin kerja dapat diartikan sebagai sikap kesiapan dan kepatuhan seseorang terhadap aturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis. Selain itu, seseorang harus mampu menjalankan aturan tersebut dan siap menerima sanksi jika melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Tujuan disiplin, baik secara individual maupun kelompok, adalah untuk mengarahkan perilaku seseorang pada keadaan yang harmonis. Namun, sebelum mencapai kondisi tersebut, penting untuk menyeimbangkan hak dan kewajiban karyawan.

2.2.2. Jenis-jenis Disiplin Kerja

Mangkunegara (2017) menyatakan bahwa ada dua bentuk disiplin kerja, yaitu :

1. Disiplin Preventif

Disiplin Preventif adalah suatu upaya untuk menggerakkan pegawai mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan oleh perusahaan. Tujuan utamanya adalah untuk mendorong karyawan agar memiliki disiplin yang baik. Dengan cara preventif, pegawai dapat memelihara dirinya terhadap peraturan-peraturan perusahaan.

2. Disiplin Korektif

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

untuk memperbaiki pegawai yang melanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada pelanggar.

Hartatik (2018) mengemukakan beberapa jenis-jenis disiplin kerja, diantaranya yaitu:

1. Disiplin Diri

Disiplin diri memiliki peran yang sangat besar untuk mencapai tujuan organisasi. Melalui disiplin diri, karyawan akan bertanggung jawab, dapat mengatur dirinya sendiri serta akan menghargai dirinya sendiri dan orang lain. Penanaman nilai-nilai disiplin dapat berkembang apabila didukung dengan situasi lingkungan yang kondusif

2. Disiplin Kelompok

Suatu kelompok akan menghasilkan pekerjaan yang optimal jika masing-masing anggota kelompok memberikan peran sesuai dengan tanggung jawabnya masing-masing. Hal itu dapat terjadi jika setiap karyawan menanamkan disiplin kelompok. Karyawan dibiasakan bertindak dengan cara berdisiplin. Kebiasaan bertindak disiplin ini merupakan awal terbentuknya kesadaran.

3. Disiplin Preventif

Disiplin preventif merupakan suatu upaya yang dilakukan oleh organisasi untuk menciptakan sikap dan iklim organisasi, dimana semua anggota organisasi dapat menjalankan dan mematuhi peraturan yang telah ditetapkan atas kemauan sendiri. Disiplin preventif mendorong sikap disiplin diri karyawan untuk dapat menjaga sikap tanpa adanya paksaan.

4. Disiplin Korektif

Disiplin korektif merupakan suatu upaya untuk memperbaiki dan menindak karyawan yang melakukan pelanggaran terhadap aturan yang berlaku. Hal ini dilakukan untuk mencegah karyawan melakukan perbuatan yang tidak baik atau melanggar peraturan pada organisasi tersebut.

5. Disiplin Progresif

Disiplin progresif merupakan pemberian hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran yang berulang. Hukuman untuk disiplin progresif yang akan diberikan kepada karyawan seperti teguran secara lisan oleh atasan, di skorsing atau bahkan juga akan diberhentikan atau dipecat.

Dari uraian diatas penulis menarik kesimpulan disiplin kerja merupakan salah satu upaya untuk karyawan agar dapat mematuhi dan menghormati peraturan perusahaan yang ada. Karyawan yang melanggar akan diberi sanksi secara bertahap tergantung pada kesalahan yang dilakukan. Tujuan pemberian sanksi ini adalah untuk memperbaiki perilaku karyawan yang melanggar aturan dan menjaga kepatuhan pada peraturan yang ada.

2.2.3. Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Meskipun telah ditetapkan tata tertib, tidak dapat menjamin bahwa pegawai akan patuh terhadapnya. Oleh karena itu, kantor atau instansi tempat bekerja perlu mengkondisikan pegawai agar terbiasa dengan tata tertib yang berlaku.

Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2019) beberapa faktor yang mempengaruhi disiplin karyawan adalah:

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi
Pemberian kompensasi merupakan salah satu cara meredakan kegelisahan para karyawan, di samping banyak hal di luar kompensasi yang mendukung tegaknya disiplin kerja dalam perusahaan. Pemberian kompensasi yang mencukupi sedikit banyak akan membantu karyawan untuk bekerja dengan tenang.
2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan
Peranan keteladanan pimpinan sangat berpengaruh besar dalam perusahaan, karena pimpinan dalam suatu perusahaan menjadi panutan untuk karyawannya. Para karyawan akan selalu meniru yang dilihatnya setiap hari di lingkungan kerja.
3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan
Disiplin akan dapat ditegakkan dalam suatu perusahaan, jika ada aturan tertulis yang telah disepakati bersama. Para karyawan akan mendapat suatu kepastian siapa saja dan perlu dikenakan sanksi tanpa pandang bulu.
4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan
Perlu adanya keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuat oleh karyawan. Dengan adanya tindakan terhadap pelanggar disiplin, sesuai dengan sanksi yang ada, maka semua karyawan akan merasa terlindung dan tidak akan berbuat hal serupa.
5. Ada tidaknya pengawasan pimpinan
Seorang pemimpin bertanggung jawab melaksanakan pengawasan agar tugas-tugas yang dibebankan kepada bawahan tidak menyimpang dari apa yang telah ditetapkan.
6. Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan
Pimpinan yang memberi perhatian kepada karyawannya akan dapat menciptakan disiplin kerja yang baik. Pimpinan tersebut akan selalu dihormati dan dihargai oleh para karyawan, sehingga akan berpengaruh besar kepada prestasi, semangat kerja, dan moral kerja karyawan.
7. Diciptakan kebebasan-kebebasan yang mendukung tegaknya disiplin
Menciptakan kebiasaan yang bersifat positif untuk mendukung tegaknya disiplin karyawan dalam perusahaan yaitu dengan saling menghormati, menghargai, dan menjaga hubungan yang baik antara sesama karyawan dan juga dengan atasan dalam lingkungan kerja.

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

1. Tujuan dan kemampuan
Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan, tentu saja pada dasarnya pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan tersebut, agar karyawan tersebut disiplin dan bersungguh-sungguh dalam mengerjakan pekerjaannya tersebut.
2. Kepemimpinan
Kepemimpinan sangat memiliki peranan penting dalam menentukan kedisiplinan kerja karyawan. Karena pimpinan tersebut akan menjadi contoh bagi para bawahannya.
3. Kompensasi
Kompensasi sangat berperan penting terhadap kedisiplinan kerja karyawan, artinya semakin besar kompensasi yang diberikan perusahaan, maka semakin baik disiplin kerja karyawan. Begitu juga sebaliknya, karyawan akan sulit bekerja dengan disiplin jika kebutuhan primer mereka tidak terpenuhi.
4. Sanksi hukum
Sanksi Hukum yang semakin berat akan membuat karyawan takut untuk melakukan tindakan indisipliner, dan ketaatan karyawan terhadap peraturan perusahaan akan semakin baik.
5. Pengawasan
Pengawasan adalah tindakan yang paling efektif untuk mewujudkan kedisiplinan kerja karyawan tersebut.

2.2.4. Indikator Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan dalam Khasanah (2016) ada beberapa indikator disiplin kerja pegawai, diantaranya adalah:

1. Tujuan dan kemampuan
Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai yang dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup untuk menantang bagi kemampuan pegawai. Pekerjaan yang di bebankan kepada pegawai harus sesuai dengan kemampuan pegawai bersangkutan, agar dia lebih sungguh-sungguh dan berdisiplin baik untuk menjalankannya. Tapi jika pekerjaan itu di luar kemampuannya maka pekerjaannya itu tidak akan sesuai dengan keinginan. Maka kesungguhan dan kedisiplinan pegawai rendah.
2. Teladan pimpinan
Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan pegawai karena pimpinan di jadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberi contoh yang baik, berdisiplin yang baik, jujur, serta sesuai dengan kata dan perbuatan. Dengan teladan pimpinan yang baik maka

kedisiplinan bawahan pun akan ikut baik. Tapi jika teladan kurang baik (kurang disiplin), maka para bawahan pun kurang baik

3. Balas jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan pegawai terhadap pekerjaan. Jika kecintaan pegawai semakin baik terhadap pekerjaan, maka kedisiplinan mereka akan semakin baik pula. Karena dengan upah yang sesuai atas beban kerja yang ditanggung, maka pegawai akan merasa puas dari segi pekerjaan dan juga kepuasan akan kebutuhan.

4. Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan pegawai, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta di perlakukan sama dengan manusia lainnya. Pimpinan yang cakap selalu berusaha bersikap adalah terhadap semua bawahannya. Karena menyadari bahwa dengan keadilan yang baik akan menciptakan kedisiplinan yang baik pula.

5. Pengawasan

Pengawasan adalah tindakan nyata dan efektif untuk mencegah dan mengetahui kesalahan, membetulkan kesalahan, memelihara kedisiplinan, meningkatkan prestasi kerja, mengaktifkan peranan atasan dan bawahan, menggali sistem-sistem kerja yang paling efektif, serta menciptakan sistem internal kontrol yang baik dalam mendukung terwujudnya tujuan instansi, pegawai, dan masyarakat.

6. Sanksi hukum

Hukum berperan penting dalam memelihara disiplin pegawai karena adanya sanksi hukum maka pegawai semakin takut untuk melanggar peraturan-peraturan, sikap dan perilaku disiplin pegawai akan berkurang.

7. Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan pegawai, pimpinan harus berani dan tegas bertindak untuk menghukum setiap pegawai yang indiscipliner sesuai dengan sanksi hukum yang ditetapkan.

8. Hubungan kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis di antara sesama pegawai ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada setiap kantor.

Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2019) indikator-indikator mengenai disiplin kerja antara lain:

1. Peraturan jam masuk, pulang, dan jam istirahat.
2. Peraturan dasar tentang berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan.
3. Peraturan cara-cara melakukan pekerjaan dan berhubungan dengan unit kerja lain.
4. Peraturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai selama dalam instansi dan sebagainya.

Menurut Agustini (2019) Pada dasarnya ada banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai suatu organisasi. Beberapa indikator disiplin adalah sebagai berikut:

1. Tingkat kehadiran, yaitu jumlah kehadiran karyawan untuk melakukan aktivitas kerja di perusahaan yang ditandai dengan tingkat ketidakhadiran karyawan yang rendah.
2. Tata cara kerja, yaitu aturan atau ketentuan yang harus dipatuhi oleh seluruh anggota organisasi.
3. Ketaatan pada atasan, yaitu mengikuti apa yang diarahkan oleh atasan untuk mendapatkan hasil yang baik.
4. Kesadaran bekerja, yaitu sikap seseorang yang dengan sukarela melakukan pekerjaannya dengan baik, bukan karena paksaan.
5. Tanggung jawab, yaitu kesediaan pegawai untuk bertanggung jawab atas pekerjaannya, sarana dan prasarana yang digunakan, dan perilaku kerjanya.

2.2.5. Tujuan Disiplin Kerja

Menurut Henry Simamora dalam Sinambela (2019) “Tujuan utama tindakan pendisiplinan adalah memastikan bahwa perilaku-perilaku pegawai konsisten dengan aturan-aturan yang telah ditetapkan oleh instansi.”

Siswanto dan Rizki dalam Suparjang (2017) berpendapat bahwa “Maksud dan sasaran dari disiplin kerja adalah terpenuhinya beberapa tujuan seperti:

1. Tujuan umum disiplin kerja adalah demi kelangsungan instansi sesuai dengan motif yang bersangkutan, baik hari ini maupun besok.
2. Tujuan khusus disiplin kerja adalah:
 - a. Agar pegawai menaati segala peraturan dan kebijakan yang telah ditetapkan.
 - b. Dapat melaksanakan pekerjaan sebaik-baiknya serta mampu memberikan servis yang maksimum.
 - c. Dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana barang dan jasa kantor dengan sebaik-baiknya.
 - d. Pegawai mampu memperoleh tingkat kinerja yang lebih tinggi.

Dari beberapa penjelasan yang telah disampaikan diatas, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja bertujuan untuk mendorong terciptanya kelancaran dalam proses kerja di perusahaan dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

2.3. Kinerja

2.3.1. Pengertian Kinerja

Kinerja dalam suatu organisasi atau perusahaan dapat dicapai oleh seluruh sumber daya manusia organisasi tersebut, baik pimpinan maupun bawahan. Banyak

faktor yang mempengaruhi sumber daya manusia dalam mencapai kinerjanya. Ada faktor internal dan eksternal dari sumber daya manusia tersebut. Setiap karyawan memiliki kompetensi berdasarkan pengetahuan dan keterampilannya, keterampilan sesuai pekerjaan, motivasi kerja, kepuasan kerja. Namun, karyawan yang memiliki kepribadian, sikap, dan perilaku yang dapat mempengaruhi kinerja mereka.

Mangkunegara (2017) mendefinisikan “kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Menurut Kasmir (2016) mengatakan ”kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas - tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu”.

Fahmi (2018) mengatakan “Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu.”

Robbins (2016) mendefinisikan kinerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan.

Pendapat lain Amstron dan Baron dalam Fahmi (2018), “Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi.”

Dari teori-teori di atas dapat kita lihat bahwa kinerja adalah hasil kerja pegawai untuk mencapai tindakan-tindakan yang dilakukannya guna memenuhi tujuan, visi dan misi organisasi.

2.3.2. Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja merupakan proses mengevaluasi dan mengukur kinerja karyawan untuk mencapai tujuan dan memenuhi harapan pekerjaan yang ditentukan. Penilaian ini sering dilakukan oleh atasan atau manajer langsung karyawan, tetapi juga dapat mencakup umpan balik dari rekan kerja, bawahan, atau bahkan pelanggan.

Menurut Hasibuan (2012) penilaian kinerja adalah menilai rasio dengan standar kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan setiap karyawan.

Menurut Sinambela (2016) penilaian kinerja atau sering dikemukakan sebagai penilaian prestasi kerja merupakan bagian dari fungsi manajemen yang penting, yaitu evaluasi (penilaian) dan pengawasan.

Rozarie (2017) penilaian kinerja karyawan perlu dilakukan dalam rangka pelayanan kepada konsumen atau publik sekaligus juga sebagai pedoman untuk menjadikan karyawan dapat di promosikan ke jenjang yang lebih baik.

Menurut Wibowo dalam Rozarie (2017) penilaian kerja dapat dipergunakan untuk kepentingan yang lebih luas, seperti :

1. Evaluasi tujuan dan saran, evaluasi terhadap tujuan dan sasaran memberikan umpan balik bagi proses perencanaan dalam menetapkan tujuan sasaran kinerja organisasi diwaktu yang akan datang.
2. Evaluasi rencana, bila dalam penilaian hasil yang dicapai tidak sesuai dengan rencana dicari apa penyebabnya.
3. Evaluasi lingkungan, melakukan penilaian apakah kondisi lingkungan yang dihadapi pada waktu proses pelaksanaan tidak seperti yang diharapkan, tidak kondusif, dan mengakibatkan kesulitan atau kegagalan.
4. Evaluasi proses kinerja, melakukan penilaian apakah terdapat kendala dalam proses pelaksanaan kinerja. Apakah mekanisme kerja berjalan seperti diharapkan, apakah terdapat masalah kepemimpinan dan hubungan antar manusia dalam organisasi.
5. Evaluasi pengukuran kinerja, menilai apakah penilaian kinerja telah dilakukan dengan benar, apakah sistem review dan coaching telah berjalan dengan benar serta apakah metode sudah tepat.
6. Evaluasi hasil, apabila terdapat deviasi, dicari faktor yang menyebabkan dan berusaha memperbaikinya di kemudian hari.

Menurut Robbins dalam Rozarie (2017) penilaian kinerja terdiri dari pendekatan sikap, pendekatan perilaku, pendekatan hasil, pendekatan kontingensi.

Berdasarkan uraian diatas, bisa ditarik kesimpulan bahwa proses penilaian kinerja ditujukan untuk memahami prestasi kerja seseorang. Tujuan ini memerlukan sebuah proses, yaitu serangkaian kegiatan yang saling berkaitan seperti identifikasi, observasi, pengukuran, dan pengembangan hasil kerja pegawai dalam sebuah organisasi.

2.3.3. Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Dalam dunia kerja, banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan ada yang berasal dari faktor *internal* dan faktor *eksternal* perusahaan, serta dari karyawan itu sendiri maupun lingkungan perusahaan.

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

1. Faktor Kemampuan (*ability*)
Kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge skill*). Artinya, pegawai yang memiliki IQ di atas rata-rata dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah

mencapai kinerja yang diharapkan dan sebenarnya perusahaan atau organisasi memang sangat membutuhkan orang-orang yang memiliki IQ di atas rata-rata. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan padapekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

2. Faktor Motivasi (*motivation*)

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

Menurut Sutrisno (2016) faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut :

1. Efektivitas dan Efisiensi

Dalam Hubungannya dengan kinerja organisasim maka ukuran baik dan buruknya kinerja diukur oleh efektivitas dan efisiensi.

2. Otoritas dan Tanggung Jawab

Dalam Hubungannya dengan kinerja organisasi maka ukuran baik dan buruknya kinerja diukur oleh efektivitas dan efisiensi.

3. Disiplin

Secara umum, disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat pada diri karyawan atau pegawai terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan.

4. Inisiatif

Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya pikir, kreativitas dalambentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.

Menurut Simanjuntak dalam Widodo (2015) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan antara lain :

1. Kualitas dan kemampuan pegawai, yaitu hal-hal yang berhubungan dengan pendidikan atau pelatihan, etos kerja, motivasi kerja, sikap mental, dan kondisi fisik pegawai.
2. Sarana Pendukung, yaitu hal yang berhubungan dengan lingkungan kerja (keselamatan kerja, kesehatan kerja, sarana produksi, teknologi) dan hal-hal yang berhubungan dengan kesejahteraan pegawai (upah atau gaji), jaminan sosial, keamanan kerja.
3. Supra sarana, yaitu hal-hal yang berhubungan dengan kebijaksanaan pemerintah dan hubungan industrial manajemen.

Dari beberapa pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja diantaranya yaitu mengenai kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, efesiensi, komitmen organisasi, otoritas tanggung jawab, disiplin kerja, inisiatif, faktor kemampuan dan faktor motivasi.

2.3.4. Indikator Kinerja

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

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

Menurut Wibowo (2017) ada beberapa indikator kinerja, yaitu :

1. **Tujuan**
Tujuan merupakan keadaan yang berbeda yang secara aktif dicari oleh seorang individu atau organisasi untuk dicapai.
2. **Standar**
Standar merupakan suatu ukuran apakah tujuan yang diinginkan dapat dicapai.
3. **Umpan Balik**
Umpan balik merupakan masukan yang digunakan untuk mengukur kemajuan kinerja, standar kinerja dan pencapaian tujuan.
4. **Alat atau Sarana**
Alat atau sarana merupakan faktor penunjang untuk mencapai tujuan. Tanpa alat dan sarana, tugas pekerjaan spesifik tidak dapat dilakukan dan tujuan tidak dapat diselesaikan sebagaimana seharusnya.
5. **Kompetensi**
Kompetensi memungkinkan seseorang mewujudkan tugas yang berkaitan dengan pekerjaan yang diperlukan untuk mencapai tujuan.

6. Motivasi

Manajer memfasilitasi motivasi kepada karyawan dengan insentif berupa uang, memberikan pengakuan, menetapkan tujuan menantang, menetapkan standar terjangkau, meminta umpan balik, memberikan kebebasan melakukan pekerjaan termasuk waktu melakukan pekerjaan, menyediakan sumber daya yang diperlukandan menghapuskan tindakan yang mengakibatkan disintesis.

7. Peluang

Pekerja perlu mendapatkan kesempatan untuk menunjukkan prestasi kerjanya. Tugas mendapatkan prioritas lebih tinggi, mendapat perhatian lebih banyak, dan mengambil waktu yang tersedia.

2.4. Penelitian Sebelumnya dan Kerangka Pemikiran

2.4.1. Penelitian Sebelumnya

Penelitian sebelumnya merupakan upaya peneliti untuk mencari pembandingan dan inspirasi baru untuk penelitian selanjutnya. Penelitian sebelumnya tentang pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan telah diulas oleh peneliti sebelumnya. Banyak penelitian yang ditemukan menggunakan variabel yang sama, antara lain sebagai berikut:

Tabel 2.1
Penelitian Sebelumnya

No	Nama Peneliti, Tahun & Judul Penelitian	Variabel yang diteliti	Indikator	Metode Analisis	Hasil Penelitian
1	Saiful Anuar. (2021), Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi pada PT Soraya Bedsheet Pekanbaru	Disiplin Kerja (X) Kinerja Karyawan (Y)	Disiplin Kerja : 1. Sanksi Hukuman 2. Ketegasan 3. Kehadiran 4. Jam Kerja 5. Semangat Kerja 6. Tanggung Jawab Kinerja : 1. Kualitas Kerja 2. Kuantitas Kerja 3. Pelaksanaan Tugas 4. Tanggung Jawab	Analisis Regresi linier sederhana, Hipotesis, dan Koefisien Determinasi	Hasil penelitian mengenai pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT Soraya Bedsheet Pekanbaru dapat disimpulkan analisis regresi sederhana didapatkan persamaan yaitu $Y=7,116 + 0,625X$ yang berarti berhubungan antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan adalah positif. Jika disiplin meningkat maka kinerja karyawan meningkat
2	Aras Tulip. (2018), Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Disiplin Kerja (X) Kinerja Karyawan	Disiplin Kerja : 1. Teladan Pimpinan 2. Keadilan 3. Ketegasan	Asosiatif	Pengaruh disiplin kerja dan kinerja karyawan dengan menggunakan rumus koefisien penentu

	pada PT Bintang Selatan Agung Palembang	(Y)	4. Sanksi Hukum Kinerja : 1. Jumlah Pekerjaan 2. Kualitas Pekerjaan 3. Ketepatan Waktu 4. Kehadiran		determination diperoleh nilai sebesar 99,4% artinya disiplin kerja berpengaruh sebesar 99,4% terhadap kinerja karyawan.
3	Nova Syafrina. (2017), Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Suka Fajar Pekanbaru	Disiplin Kerja (X) Kinerja Karyawan (Y)	Disiplin Kerja : 1. Tujuan dan Kemampuan 2. Teladan Pemimpin 3. Balas Jasa 4. Keadilan 5. Waskat 6. Sanksi Hukum Kinerja Karyawan : 1. Kesetiaan 2. Prestasi Kerja 3. Kejujuran 4. Kedisiplinan 5. Kreativitas 6. Kerja sama 7. Kepemimpinan 8. Kepribadian 9. Prakarsa 10. Kecakapan	Analisis Deskriptif dan Kuantitatif	Hasil penelitian ini adalah bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Suka Fajar Pekanbaru. Dengan ketentuan t hitung lebih besar dari t table
4	Adie Kurbani. (2018), Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Agro Massiv International Group	Disiplin Kerja (X) Kinerja Karyawan (Y)	Disiplin Kerja : 1. Taat terhadap aturan waktu 2. Taat terhadap aturan organisasi 3. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan 4. Taat terhadap peraturan lainnya Kinerja Karyawan : 1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Personality 4. Ketepatan waktu	Analisis regresi linier sederhana, koefisien korelasi, uji t (secara parsial)	Hasil penelitian ini diperoleh nilai uji t untuk variabel disiplin kerja diperoleh t hitung 4,231 dengan nilai signifikan kurang dari 0,05 karena nilai probabilitas signifikan kurang dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial Ho ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil koefisien korelasi sebesar 0,459 atau 45,9% dan sisanya 54,1%
5	Galih Arga dan Fetty Poerwita. (2018), Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Arah Environmental Inonesia Bag.	Disiplin Kerja (X) Kinerja Karyawan (Y)	Disiplin Kerja : 1. Tujuan kemampuan 2. Tingkat kewaspadaan karyawan 3. Ketaatan pada standar kerja 4. Ketaatan pada peraturan kerja	Analisis deskriptif dan Analisis Regresi Linier Sederhana	Hasil uji yang dilakukan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Arah Environmental Inonesia Bag. Surakarta dengan kontribusi sebesar 44,2%,

	Surakarta		5. Etika kerja Kinerja Karyawan : 1. Kuantitas pekerjaan 2. Kualitas pekerjaan 3. Ketepatan waktu 4. Kehadiran 5. Kemampuan kerjasama		sedangkan sisanya sebesar 55,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.
--	-----------	--	--	--	---

Berdasarkan beberapa penelitian sebelumnya diatas, dapat dilihat ada beberapa persamaan dan perbedaan yang ada di dalam penelitian ini dengan penelitian sebelumnya. Persamaannya seperti variabel yang digunakan dan beberapa metode penelitian yang dilakukan, sedangkan untuk perbedaannya yaitu pada objek penelitian, dan indikator yang digunakan.

2.4.2. Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran ini pada dasarnya berusaha menjelaskan konstelasi pengaruh antar variabel yang diteliti. Pengaruh tersebut idealnya dikuatkan oleh teori atau penelitian sebelumnya. Variabel dalam penelitian ini adalah Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan pada PT Anggada Perkasa.

Disiplin kerja sangat dibutuhkan oleh setiap pegawai, karena merupakan sarana untuk melatih kepribadian pegawai agar senantiasa menunjukkan kinerja yang baik dan tujuan perusahaan bisa tercapai dengan baik.

Menurut Agustini (2019) Disiplin kerja adalah sikap ketaatan terhadap aturan dan norma yang berlaku di suatu perusahaan dalam rangka meningkatkan keteguhan karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan atau organisasi.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa Disiplin Kerja adalah suatu kemampuan yang akan berkembang dalam kehidupan seseorang atau kelompok (organisasi) dalam bertaat azas, peraturan, norma-norma, dan perundang-undangan untuk melakukan nilai-nilai kaidah tertentu tujuan hidup yang ingin dicapai oleh mereka dalam bekerja.

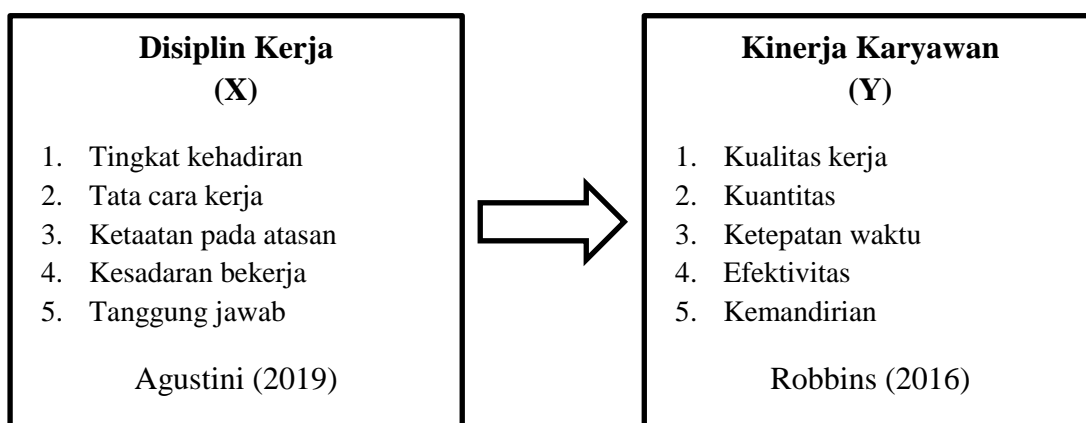
Kinerja dalam suatu organisasi atau perusahaan dapat dicapai oleh seluruh sumber daya manusia dalam organisasi tersebut, baik pimpinan maupun bawahan. Robbins (2016) mendefinisikan kinerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan.

Maka penulis mengambil kesimpulan bahwa kinerja adalah hasil kerja pegawai untuk mencapai tindakan-tindakan yang dilakukannya guna memenuhi tujuan, visi, dan misi organisasi.

Untuk memperkuat penelitian ini saya mengambil beberapa penelitian terdahulu diantaranya seperti penelitian dari Saiful Anuar (2021) Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi pada PT Soraya Bedsheet Pekanbaru, Aras Tulip (2018) Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bintang Selatan Agung Palembang, dan Nova Syafrina (2017), Pengaruh Disiplin

Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Suka Fajar Pekanbaru. Hasil dari ketiga penelitian tersebut menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan Disiplin kerja terhadap Kinerja karyawan.

Dalam menyamakan persepsi terhadap variabel yang menjadi fokus penelitian, dimana Disiplin Kerja sebagai variabel bebas dan Kinerja sebagai variabel terikatnya. Maka konstelasi pemikirannya sebagai berikut:



Gambar 2.1 Konstelasi Penelitian

2.5. Hipotesis Penelitian

Menurut Sugiyono (2018) Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk pertanyaan. Dikaitkan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori. Hipotesis dirumuskan atas dasar kerangka berfikir yang merupakan jawaban sementara atas masalah yang dirumuskan. Jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban empiris. Penelitian yang merumuskan hipotesis adalah penelitian yang menggunakan pendekatan kuantitatif.

Berdasarkan kerangka pemikiran maka penulis dapat mengemukakan hipotesis sebagai jawaban sementara dari penelitian ini adalah: “Diduga terdapat Pengaruh antara Disiplin kerja terhadap Kinerja karyawan di PT Anggada Perkasa.”

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif dan *verifikatif explanatory survey*, yaitu dengan mengumpulkan data dari perusahaan dengan cara observasi, wawancara, dan menyebarkan kuisioner kepada responden. Penulis juga menggunakan penelitian kuantitatif karena penelitian ini mengenai pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan yang menggunakan alat statistik untuk mengolah data dari kuisioner untuk mengetahui ada atau tidak pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

3.2. Objek, Unit Analisis, dan Lokasi Penelitian

3.2.1. Objek Penelitian

Objek penelitian dalam penelitian ini adalah disiplin kerja sebagai variabel X (variabel independen) dan kinerja karyawan sebagai variabel Y (variabel dependen) di PT Anggada Perkasa.

3.2.2. Unit Analisis

Unit analisis dalam penelitian ini adalah populasi dari keseluruhan karyawan bagian operasional PT Anggada Perkasa. Data diperoleh dari setiap respon individu yaitu karyawan di bagian operasional PT Anggada Perkasa yang berjumlah 30 orang.

3.2.3. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini dilakukan di PT Anggada Perkasa yang beralamat di Jl Mayor Oking, Km.2, Kec. Cibinong, Kab. Bogor, Jawa Barat.

3.3. Jenis dan Sumber Data Penelitian

3.3.1. Jenis Data Penelitian

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

1. Data kuantitatif,

Data kuantitatif, yaitu data yang berupa angka mengenai disiplin kerja dan kinerja karyawan yang diperoleh dari hasil kuisioner dan akan diolah menggunakan alat analisis statistik.

2. Data kualitatif,

Data kualitatif, yaitu data atau informasi yang berbentuk kalimat verbal dan bukan berupa simbol, angka, dan bilangan. Data ini diperoleh dari hasil observasi dan wawancara yang dilakukan pada karyawan PT Anggada Perkasa.

3.3.2. Sumber Data Penelitian

Sumber data penelitian yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh melalui dua sumber, yaitu:

1. Data Primer

Data primer adalah sumber data yang diperoleh secara langsung dari unit analisis yang diteliti yaitu sumber asli atau pihak pertama dari karyawan di bagian operasional PT Anggada Perkasa dengan menggunakan kuisioner dan wawancara. Data primer ini dikumpulkan secara khusus oleh peneliti untuk menjawab pertanyaan riset atau penelitian.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah sumber data yang diperoleh secara tidak langsung atau melalui media perantara. Data sekunder pada umumnya berbentuk dokumen perusahaan, buku literatur, jurnal, penelitian terdahulu, yang memberikan informasi tentang apa yang sedang diteliti oleh penulis.

3.4. Operasionalisasi Variabel

Dalam Penelitian ini terdapat variabel Disiplin Kerja sebagai variabel X (Independen) dan Kinerja Karyawan sebagai variabel Y (Dependen). Operasional variabel diperlukan untuk menentukan dimensi, indikator, ukuran, dan skala dari variabel-variabel yang terkait dalam penelitian ini.

1. Variabel Independen

Variabel independen adalah variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen. Dalam penelitian ini variabel independen nya adalah Disiplin kerja (X)

2. Variabel Dependen

Variabel dependen adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah Kinerja karyawan (Y)

Tabel 3.1 Operasionalisasi Variabel

Variabel	Indikator	Ukuran	Skala Pengukuran
Disiplin Kerja (X)	1. Tingkat kehadiran	1. Karyawan datang tepat waktu sesuai jam kerja. 2. Mengisi daftar hadir pada saat datang dan pulang kerja. 3. Karyawan menerima konsekuensi ketidakhadiran.	Ordinal
	2. Tata cara kerja	1. Memakai pakaian, peralatan kerja dengan <i>safety</i> . 2. Mampu menggunakan peralatan kerja dengan baik sesuai dengan standar yang	Ordinal

		diberikan oleh perusahaan. 3. Melakukan pekerjaan sesuai dengan SOP perusahaan.	
	3. Ketaatan pada atasan	1. Ketaatan terhadap peraturan dan perintah atasan. 2. Tingkat kesopanan karyawan kepada atasannya. 3. Menghormati keputusan atasan.	Ordinal
	4. Kesadaran bekerja	1. Melakukan pekerjaan dengan baik dan sungguh-sungguh. 2. Jujur dalam bekerja. 3. Merapihkan peralatan kerja setelah selesai bekerja.	Ordinal
	5. Tanggung jawab	1. Menjaga nama baik perusahaan dalam bekerja. 2. Bertanggung jawab atas pekerjaan yang dilakukan 3. Bekerja sesuai dengan peraturan dan standar kerja perusahaan.	Ordinal
Kinerja Karyawan (Y)	1. Kualitas kerja	1. Ketelitian dalam bekerja. 2. Karyawan memiliki keterampilan dalam bekerja. 3. Karyawan memiliki pengetahuan, pengalaman kerja	Ordinal
	2. Kuantitas	1. Menyelesaikan tugas sesuai dengan target pekerjaan. 2. Bekerja secara maksimal untuk menyelesaikan pekerjaan. 3. Efisiensi waktu dalam bekerja.	Ordinal
	3. Ketepatan waktu	1. Menyelesaikan tugas tepat waktu. 2. Karyawan mematuhi jam kerja sesuai aturan. 3. Menggunakan waktu dengan baik.	Ordinal
	4. Efektivitas	1. Memaksimalkan sumber daya organisasi. 2. Menyelesaikan pekerjaan lebih awal. 3. Memiliki solusi kreatif untuk masalah yang dihadapi.	Ordinal
	5. Kemandirian	1. Cepat dalam bertindak dan mengambil keputusan. 2. Kemampuan memahami setiap permasalahan kerja.	Ordinal

		3. Karyawan memiliki kepercayaan diri dalam menyelesaikan pekerjaan.	
--	--	--	--

3.5. Metode Penarikan Sampel

Metode penarikan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan metode *non probability sampling* dan menggunakan sampling jenuh. Menurut Sugiyono (2017) *probability sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang atau kesempatan yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. *Sampling jenuh* adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. *Sampling jenuh* ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 30 orang, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan sangat kecil. Dalam hal ini sampel yang digunakan adalah seluruh karyawan di bagian operasional PT Anggada Perkasa yang berjumlah 30 orang.

3.6. Metode Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling utama dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data (Sugiyono 2017). Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan cara:

1. Penelitian Lapangan (*Field Research*) dengan menggunakan pendekatan data primer yang merupakan data yang dikumpulkan langsung oleh peneliti untuk menjawab masalah. Adapun metode yang digunakannya adalah:
 - a. Observasi
Observasi adalah metode pengumpulan data dalam penelitian yang melibatkan pengamatan langsung terhadap objek, peristiwa, atau individu untuk mengumpulkan informasi yang relevan. Penulis melakukan pengamatan ini untuk mengetahui data dan masalah apa yang terjadi.
 - b. Wawancara
Wawancara digunakan peneliti sebagai teknik pengumpulan data untuk melakukan studi pendahuluan serta menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dari karyawan di bagian operasional PT Anggada Perkasa
 - c. Kusioner
Kusioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan tertulis kepada responden untuk menjawabnya. Responden yang dimaksud peneliti disini adalah karyawan bagian operasional di PT Anggada Perkasa. Kemudian

pertanyaan dalam bentuk kuisioner tersebut diukur dengan menggunakan skala likert.

Menurut Sugiyono (2017) Skala likert adalah skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Kemudian data yang diolah dari hasil pengumpulan kuesioner diberi bobot dalam setiap alternatif jawaban. Adapun skala likert yang digunakan seperti pada tabel di bawah ini.

Tabel 3.2 Instrumen Skala Likert

Keterangan	Inisial	Bobot
Selalu	SL	5
Sering	SR	4
Kadang-kadang	KK	3
Pernah	PR	2
Tidak Pernah	TP	1

Sumber: Sugiyono (2014)

2. Studi Kepustakaan, merupakan bagian dari data sekunder yang diperoleh peneliti secara tidak langsung atau melalui perantara. Studi Kepustakaan ini dilakukan untuk mendapatkan data teoritis dari para ahli melalui buku-buku, jurnal atau karya ilmiah, internet, dan sumber lainnya yang berhubungan dengan variabel yang sedang diteliti oleh penulis.

3.7. Uji Instrumen

3.7.1. Uji Validitas

Uji validitas dimaksudkan untuk mengukur seberapa cermat suatu uji melakukan fungsinya, atau dengan kata lain uji validitas digunakan untuk menguji valid atau tidak kuisioner yang disampaikan kepada responden. Jika ada pertanyaan dari kuisioner yang tidak valid maka butir pertanyaan kuisioner tersebut akan diganti atau dihilangkan.

Menurut Sugiyono (2017) uji validitas adalah menunjukkan derajat ketetapan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti. Untuk mengukur validitas atas item-item pertanyaan pada kuisioner dari tiap item pertanyaan pada skor total yang diperoleh dengan menggunakan rumus korelasi *product moment*.

Rumus yang digunakan untuk uji validitas adalah rumus korelasi *product moment* sebagai berikut:

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

Keterangan:

r = Koefisien korelasi

n = Jumlah responden

$\sum x^2$ = Jumlah pangkat dari nilai variabel x

$\sum y^2$ = Jumlah pangkat dari nilai variabel y

$\sum x$ = Jumlah nilai variabel x

$\sum y$ = Jumlah nilai variabel y

$\sum xy$ = Jumlah perkalian variabel x dan y

Apabila $r_{hitung} \geq r_{tabel} = 0,361$, $n = 30$ maka dapat dinyatakan valid, dan sebaliknya apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka data dinyatakan tidak valid. Uji validitas ini bisa dilakukan dengan membandingkan nilai r_{hitung} dengan r_{tabel} . Nilai r_{hitung} diambil dari *output* SPSS 25 pada tabel *correlations*, sedangkan nilai r_{tabel} diambil dengan menggunakan tabel dengan rumus $df = n-2$. Untuk mencari nilai r_{tabel} dengan $n = 30$, digunakan tingkat signifikan 5% ($\alpha = 0,05$) dan $df = n-2$ sehingga nilai r_{tabel} dapat diketahui sebesar 0,3610.

a. Hasil uji validitas Disiplin Kerja

Tabel 3.3 Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja

No.	Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan	Kesimpulan
Tingkat kehadiran					
1	Datang tepat waktu sesuai jam kerja	0,404	0,3610	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
2	Mengisi daftar hadir	0,490	0,3610	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
3	Menerima konsekuensi ketidakhadiran	0,389	0,3610	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Tata cara kerja					
1	Memakai pakaian, peralatan kerja dengan <i>safety</i>	0,583	0,3610	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
2	Mampu menggunakan peralatan kerja dengan baik sesuai dengan standar perusahaan	0,616	0,3610	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
3	Melakukan pekerjaan sesuai SOP perusahaan	0,554	0,3610	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Ketaatan pada atasan					
1	Taat pada peraturan perusahaan dan perintah atasan	0,673	0,3610	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
2	Bersikap sopan kepada atasan	0,593	0,3610	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
3	Menghormati keputusan atasan	0,657	0,3610	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Kesadaran bekerja					
1	Melakukan pekerjaan dengan baik dan sungguh-sungguh	0,845	0,3610	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
2	Jujur dalam bekerja	0,599	0,3610	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

3	Merapihkan peralatan kerja setelah selesai bekerja	0,501	0,3610	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Tanggung jawab					
1	Menjaga nama baik perusahaan dalam bekerja	0,781	0,3610	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
2	Bertanggung jawab atas pekerjaan yang dilakukan	0,699	0,3610	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
3	Bekerja sesuai dengan peraturan dan standar kerja perusahaan	0,830	0,3610	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber: Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan hasil tabel diatas pernyataan Variabel X yaitu Disiplin Kerja didapatkan hasil seluruh pernyataan pada disiplin kerja yang berjumlah 15 pernyataan dikatakan valid, karena $r_{hitung} > r_{tabel}$

b. Hasil uji validitas Kinerja Karyawan

Tabel 3.4 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan

No.	Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan	Kesimpulan
Kualitas kerja					
1	Karyawan melakukan pekerjaan dengan teliti	0,414	0,3610	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
2	Karyawan melakukan pekerjaan dengan rapih	0,455	0,3610	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
3	Karyawan melakukan pekerjaan sesuai dengan standar perusahaan yang ditetapkan	0,399	0,3610	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Kuantitas					
1	Menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target pekerjaan	0,591	0,3610	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
2	Bekerja secara maksimal untuk menyelesaikan pekerjaan	0,417	0,3610	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
3	Efisiensi waktu dalam bekerja	0,445	0,3610	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Ketepatan waktu					
1	Dapat menyelesaikan tugas tepat waktu	0,639	0,3610	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
2	Mematuhi jam kerja sesuai aturan	0,656	0,3610	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
3	Menggunakan waktu dengan baik	0,696	0,3610	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Efektivitas					
1	Memaksimalkan sumber daya organisasi	0,564	0,3610	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
2	Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan di awal waktu	0,453	0,3610	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
3	Memiliki solusi kreatif dalam menyelesaikan masalah	0,484	0,3610	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Kemandirian					
1	Karyawan mampu menyelesaikan tugas dari atasan	0,581	0,3610	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
2	Mampu memahami permasalahan dari tugas yang diberikan	0,389	0,3610	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
3	Memiliki kepercayaan diri dalam bekerja	0,379	0,3610	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber: Data Primer, diolah 2023

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

3.7.2. Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2017) menyatakan bahwa uji reliabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama . Suatu instrument dapat dinyatakan reliabel bila koefisien reliabilitas minimal 0,6. Berdasarkan pendapat tersebut, maka dapat diketahui bahwa suatu instrumen dinyatakan reliabel jika nilai *Alpha Cronbach* $\geq 0,6$ sedangkan suatu instrumen dinyatakan tidak reliabel jika nilai *Alpha Cronbach* $\leq 0,6$.

Uji reliabilitas pada penelitian ini menggunakan pengolahan data yang dilakukan dengan bantuan program SPSS. Untuk menguji reliabilitas dalam penelitian, dapat menggunakan koefisien reliabilitas *Cronbach Alpha* dengan rumus sebagai berikut :

$$\text{Rumus : } ri = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum s_{i^2}}{s_t^2} \right)$$

Keterangan :

ri = Koefisien reliabilitas instrumen (*Cronbach Alpha*)

k = Jumlah instrumen pertanyaan

$\sum s_{i^2}$ = Varians score tiap instrumen

s_t^2 = Varians total

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

Tabel 3.5 Kriteria Uji Reliabilitas

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

Sumber : Ghozali, Imam (2018)

1. Hasil uji reliabilitas Disiplin Kerja

Tabel 3.6 Hasil uji reliabilitas Disiplin Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.879	15

Sumber: *Output SPSS 25*

Berdasarkan tabel 3.6 diatas dapat dilihat bahwa nilai *Cronbach Alpha* sebesar 0.879 yang mana lebih besar dari 0,6 yang artinya pernyataan dari variabel Disiplin Kerja sangat reliabel

2. Hasil uji reliabilitas Kinerja Karyawan

Tabel 3.7 Hasil uji reliabilitas Kinerja Karyawan

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.782	15

Sumber: *Output SPSS 25*

Berdasarkan tabel 3.7 diatas dapat dilihat bahwa nilai *Cronbach Alpha* sebesar 0.782 yang mana lebih besar dari 0,6 yang artinya pernyataan dari variabel Kinerja Karyawan cukup reliabel

3.8. Metode Analisis Data

3.8.1. Analisis Deskriptif

Dalam penelitian ini statistik deskriptif digunakan mendeskriptif atau menggambarkan secara mendalam melalui tabel, grafik, diagram maupun gambar dari data yang dihasilkan. Analisis deskriptif ini bertujuan untuk mendeskriptifkan secara mendalam mengenai Disiplin kerja dan Kinerja karyawan pada karyawan di PT Anggada Perkasa.

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

Cara menghitungnya adalah:

- Frekuensi relatif

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

Keterangan:

FR = Frekuensi relatif

f = Frekuensi hasil tanggapan responden

$\sum f$ = Total responden

- Rata-rata

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

Keterangan:

\bar{x} = Rata-rata hitung

$\sum xi$ = Data ke - i

n = Jumlah data

Selain menggunakan rumus diatas, untuk menghitung frekuensi relatif dan rata-rata dapat menggunakan SPSS dengan mengolah data yang didapatkan dari tanggapan responden melalui instrumen penelitian.

Menurut Sugiyono (2021) untuk menjawab hipotesis deskriptif yang menggambarkan variabel X dan Y yaitu dengan menggunakan skor ideal. Skor ideal adalah skor yang ditetapkan dengan asumsi bahwa setiap responden memberi jawaban dengan skor tertinggi dan langkah selanjutnya untuk menjawab hipotesis deskriptif yaitu dari hasil skor penelitian setiap variabel dibagi dengan skor ideal atau sama dengan menghitung rata-rata tanggapan responden dari semua rata-rata setiap indikator, untuk lebih jelasnya dapat dilihat melalui rumus berikut:

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

Menurut Sugiyono (2021) kriteria interpretasi skor berdasarkan jawaban responden dapat ditentukan sebagai berikut “ skor maksimum setiap kuisisioner adalah 5 dan skor minimum adalah 1, atau berkisar antara 20% sampai 100%”. Maka dapat diperoleh kriteria sebagai berikut:

Tabel 3.3 Interpretasi Hasil

Kriteria Interpretasi Hasil	Keterangan
0% - 20%	Tidak Pernah / Sangat Buruk
21% - 40%	Pernah / Buruk
41% - 60%	Kadang-kadang / Cukup
61% - 80%	Sering / Baik
81% - 100%	Selalu / Sangat Baik

Interpretasi skor ini diperoleh dari nilai setiap skor dikalikan dengan skor minimum yaitu sebesar 20% yang kemudian dibuat menjadi skala interval. Dari hasil perhitungan diatas maka dapat digunakan untuk menjawab hipotesis deskriptif untuk melihat bagaimana variabel Independen (X) dan variabel Dependen (Y) yang diteliti.

3.8.2. Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan analisis regresi, agar dapat perkiraan yang efisien dan tidak bias, maka dilakukan pengujian asumsi klasik yang harus dipenuhi yaitu:

1. Uji Normalitas

Menurut Sugiyono (2017) uji normalitas digunakan untuk menguji data variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y) pada persamaan regresi yang dihasilkan, yaitu berdistribusi normal atau berdistribusi tidak normal. Persamaan regresi dikatakan baik jika mempunyai data variabel bebas dan variabel terikat berdistribusi mendekati normal atau normal sekali. Untuk mengujinya digunakan *One Sample Kolmogorov Smirnov Test*. Rumusnya adalah sebagai berikut:

$$KD = \frac{\sqrt{n_1 + n_2}}{n_1 n_2}$$

Keterangan:

KD = Jumlah *Kolmogorov-Smirnov* yang dicari

n_1 = Jumlah sampel yang diperoleh

n_2 = Jumlah sampel yang diharapkan

2. Uji Heteroskedastitas

Menurut Ghozali (2018) uji heteroskedastitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terdapat kesamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Dasar pengambilan keputusannya yaitu:

1. Jika nilai sig > 0,05 tidak terjadi heteroskedastitas
2. Jika nilai sig < 0,05 terjadi heteroskedastitas

3. Uji Linearitas

Menurut Ghozali (2018) uji linieritas digunakan untuk mengetahui apakah hubungan antar variabel bebas dan variabel terikat mempunyai hubungan linear atau tidak. Kriteria variabel bebas dan variabel terikat dapat dikatakan linear jika nilai signifikansi F pada baris *Deviation From Linearity* lebih dari atau sama dengan 0,05. Dasar keputusannya yaitu:

1. Jika nilai sig *deviation from linearity* > 0,05, maka terdapat hubungan yang linier antara variabel bebas dengan variabel terikat.

2. Jika nilai *sig deviation from linearity* < 0,05, maka tidak terdapat hubungan yang linear antara variabel bebas dengan variabel terikat.

3.8.3. Analisis Regresi Linier Sederhana

Menurut Sugiyono (2019) analisis regresi linier sederhana digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen (disiplin kerja) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan) dengan mencari nilai persamaan regresi. Menurut Sugiyono (2019) rumus analisis regresi linier sederhana adalah sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

Keterangan:

- Y = Subjek dalam variabel dependen yang diprediksikan
 a = Harga Y bila X = 0 (harga konstan)
 b = Angka arah atau koefisien regresi
 x = Subjek pada variabel independen yang mempunyai nilai tertentu

Menurut Sugiyono (2019) untuk memperoleh nilai konstanta, nilai a dihitung dengan rumus berikut:

$$a = \frac{(\sum Yi)(\sum Xi^2) - (\sum Xi)(\sum XiYi)}{n\sum Xi - (\sum Xi)^2}$$

Sedangkan untuk memperoleh nilai koefisiensi regresi b digunakan rumus:

$$b = \frac{n\sum XiYi - (\sum Xi)(\sum Yi)}{n\sum Xi^2 - (\sum Xi)^2}$$

3.8.4. Analisis Koefisien Determinasi

Setelah diketahui besarnya koefisien korelasi tahap selanjutnya adalah menentukan koefisien determinasi. Koefisien determinasi dimaksudkan untuk mengetahui seberapa besar kontribusi variabel independen dengan variabel dependen. Koefisien determinasi adalah kuadrat koefisien korelasi yang menyatakan besarnya presentasi perubahan yang biasa diterangkan melalui hubungan Y dan X (Sugiyono, 2015). Rumus yang digunakan adalah *Coefficient Determination* (CD) dengan rumus:

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

Dimana:

- KD = Koefisien determinasi atau seberapa jauh perubahan variabel terikat (pertimbangan tingkat materialitas)
 r^2 = Koefisien korelasi

Nilai koefisien determinasi (r^2) adalah antara 0 dan 1. Apabila nilai r^2 kecil maka kemampuan variabel independen disiplin kerja (X) dalam menjelaskan variabel dependen kinerja karyawan (Y) sangat terbatas. Uji determinasi dilakukan untuk melihat besarnya pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Anggada Perkasa.

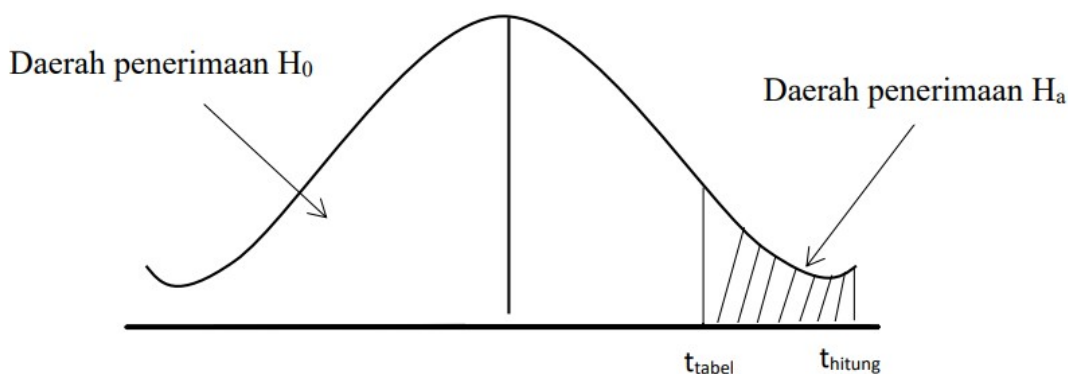
3.8.5. Uji Hipotesis

Uji hipotesis (uji t) ini bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh dari masing-masing variabel, variabel independen (disiplin kerja) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan). Untuk membuktikan apakah hipotesis yang dibuat dapat diterima atau ditolak, maka perlu dilakukan pengujian terhadap koefisien regresinya. Dengan langkah-langkahnya sebagai berikut:

1. $H_0 : \beta_1 = 0$, tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel disiplin kerja terhadap variabel kinerja karyawan.
2. $H_a : \beta_1 \neq 0$, terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel disiplin kerja terhadap variabel kinerja karyawan.

Dalam penelitian ini digunakan taraf signifikansi sebesar 5% dan derajat kebebasan (d.f) = $n-k$, dapat diketahui dari hasil perhitungan *computer* program SPSS. Kesimpulan yang diambil adalah:

1. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya bahwa variabel independen (disiplin kerja) terdapat pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen (kinerja karyawan).
2. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya bahwa variabel independen (disiplin kerja) tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen (kinerja karyawan).



Gambar 3.1 Kurva Uji Hipotesis

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

4.1.1. Sejarah dan Perkembangan Perusahaan

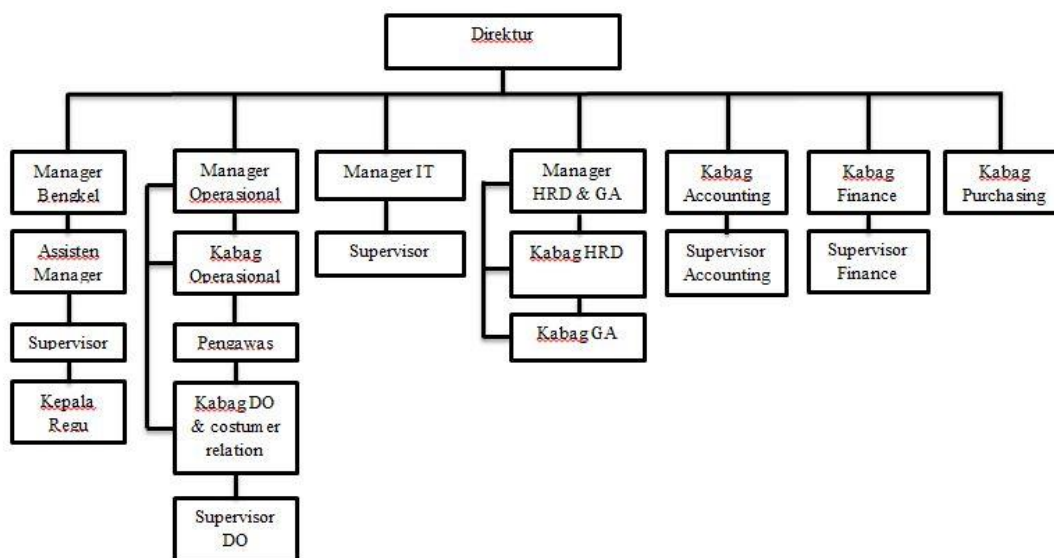
PT. Anggada Perkasa pertama kali didirikan oleh Bapak Suhendro Hadiwidjojo sekitar tahun 1975-1976 dengan nama PT. Rosudi Jaya. Pada awalnya perusahaan ini didirikan untuk memenuhi kebutuhan angkutan di PT. Indocement Tunggul Prakarsa. Oleh karena itu perusahaan ini hanya bergerak di satu bidang yaitu jasa angkut truk yang beroperasi di wilayah Citeureup-Bogor. Kemudian perusahaan ini berkembang pesat dengan merubah namanya menjadi PT. Anggada Perkasa dan mendirikan bengkel perusahaan sendiri yang profesional guna mendukung kelancaran angkutan yang dimilikinya, dengan memiliki bengkel yang baik maka segala keperluan akan perbaikan dan service untuk kendaraan dapat dengan mudah dan cepat dikerjakan, sehingga diharapkan akan memperkecil kerugian akibat kendaraan yang tidak beroperasi atau rusak. dengan perkembangan ini PT Anggada Perkasa sekarang bergerak di beberapa bidang selain jasa angkut yaitu, *Repair, Over haul, Preventive, Maintenance, Service* dan Ban. Dalam menjalankan usahanya PT Anggada Perkasa juga didukung oleh tenaga kerja ahli dan berpengalaman, serta peralatan yang lengkap. Oleh karena itu bengkel ini menjadi salah satu andalan perusahaan dalam menopang kelancaran usahanya. Keuntungan merupakan suatu orientasi yang ditetapkan oleh PT Anggada Perkasa (*Profit Oriented*) maka bengkel tersebut dapat menerima perbaikan kendaraan dari pihak luar, disisi lain pergerakan angkutan juga mulai berkembang dengan melayani kebutuhan angkutan pihak lain selain PT Indocement Tunggul Prakarsa.

PT Anggada Perkasa memiliki beberapa kantor cabang salah satunya ada di Kecamatan Cibinong. Di kantor cabang Cibinong yang merupakan kantor operasional dengan pelayanan utamanya diberikan untuk memenuhi kebutuhan PT Indocement Tunggul Prakarsa dalam pengiriman semen, *clinker* (bahan semen) dan batu bara. Kemudian untuk pelanggan dari perusahaan lain PT Anggada Perkasa melayani jasa angkut split (kerikil), bahan baku semen, muatan benang, ban, muatan plastik, muatan mesin dan lain-lain. Di perusahaan ini divisi angkutan dikelola oleh suatu bagian yang disebut bagian operasional. Bagian inilah yang mengatur segala hal yang bersangkutan dengan pergerakan kendaraan, muatan, pelanggan, dan hal-hal yang berhubungan dengan angkutan. Untuk bagian kendaraan bagian operasional bekerja sama dengan bagian bengkel guna kelancaran pergerakan kendaraannya, sehingga dengan adanya kerja sama yang sinergi kedua divisi tersebut menghasilkan kendaraan yang selalu siap beroperasi, karena ditangani secara profesional.

4.1.2. Visi dan Misi Perusahaan

- Visi
Menjadi perusahaan yang mampu secara *excellent*, untuk memenuhi kebutuhan para *stakeholder*.
- Misi
Melaksanakan manajemen transportasi dengan efisien dan efektif serta mengembangkan unit-unit pendukung untuk meningkatkan daya saing.

4.1.3. Struktur Organisasi, Tugas dan Wewenang



Sumber: PT Anggada Perkasa

Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT Anggada Perkasa

Berikut adalah beberapa tugas dan wewenang dari tiap bagian sesuai dengan gambar 4.1 diatas:

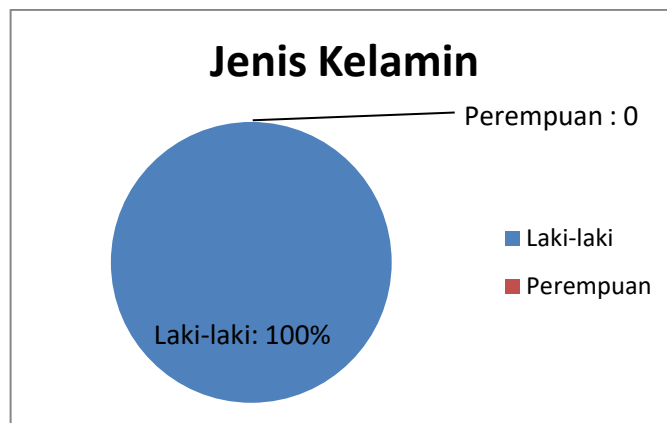
1. **Direktur**
 - Mengelola manajemen perusahaan secara keseluruhan.
 - Memutuskan peraturan dan kebijakan tertinggi di perusahaan.
 - Menetapkan strategi untuk mencapai visi dan misi perusahaan.
2. **Manager Bengkel**
 - Mengkoordinasi jalannya kegiatan di bengkel.
 - Mengelola anggaran yang diberikan.
 - Melakukan pengawasan atas pekerjaan di bengkel.
3. **Manager Operasional**
 - Mengelola seluruh kegiatan operasional.
 - Bertanggung jawab untuk membuat perencanaan kegiatan operasional.
 - Merekomendasikan atau menyusun SOP baru untuk meningkatkan produktivitas dan efisiensi dalam pekerjaan.

4. Manager IT
 - Mengelola teknologi dan informasi dalam perusahaan.
 - Bertanggung jawab pada kesiapan sistem atau aplikasi dalam perusahaan.
 - Memberikan solusi terkait teknologi dan informasi.
5. Manager HRD & GA
 - Mencatat data pegawai yang berkaitan dengan hak dan kewajiban pegawai.
 - Melakukan pengawasan absensi karyawan (terlambat, sakit, izin, alpa, cuti)
 - Melakukan pengawasan biaya perjalanan dinas karyawan perusahaan.
6. Kepala bagian *Accounting*
 - Mencatat pemasukan dan pengeluaran perusahaan.
 - Membuat laporan keuangan perusahaan.
 - Melakukan pengawasan bidang keuangan perusahaan.
7. Kepala bagian keuangan (*Finance*)
 - Melakukan pelayanan administrasi.
 - Mengawasi pelaksanaan tugas dan program kerja di bidang keuangan.
 - Membuat laporan pelaksanaan tugas di bidang keuangan.
8. Kepala bagian pembelian (*Purchasing*)
 - Membuat pemesanan pembelian barang kepada pemasok.
 - Menjaga jumlah stok barang yang ada.
 - Menentukan supplier atau pemasok yang cocok dengan kebutuhan perusahaan dari segi kualitas maupun harga.
9. Kepala regu Bengkel
 - Bertanggung jawab atas kegiatan yang ada di bengkel.
 - Menjaga kualitas jasa yang dikerjakan.
 - Bertanggung jawab terhadap kepala cabang.
10. Pengawas
 - Bertanggung jawab terhadap kegiatan pengiriman.
 - Mengawasi aktifitas yang dilakukan oleh pengemudi.
 - Bertanggung jawab apabila ada insiden di jalan.

4.2. Deskripsi Karakteristik Responden

Profil responden dari penelitian ini dibagi menjadi 3 (tiga) kriteria yaitu: Jenis kelamin, usia dan pendidikan terakhir. Berikut adalah hasil data profil responden yang merupakan karyawan dibagian operasional pada PT Anggada Perkasa.

1. Karakteristik Responden berdasarkan Jenis kelamin

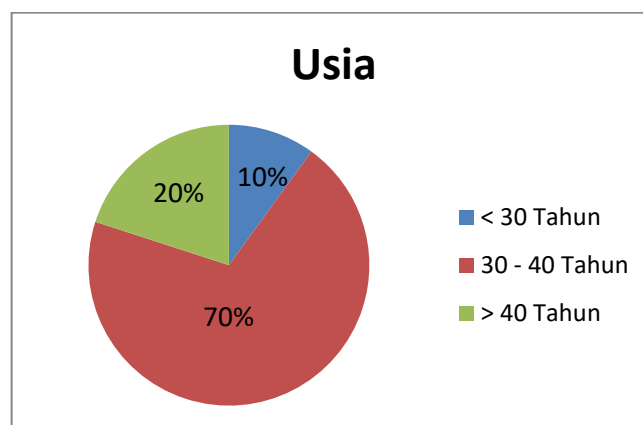


Sumber: Data Primer 2023

Gambar 4.2 Jenis Kelamin Responden

Berdasarkan hasil data yang ada di kuisioner, komposisi responden yang diteliti berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada gambar 4.2 di atas yang menunjukkan bahwa seluruh responden pada penelitian ini adalah laki-laki sebanyak 30 orang dengan presentase 100%.

2. Karakteristik Responden berdasarkan Usia

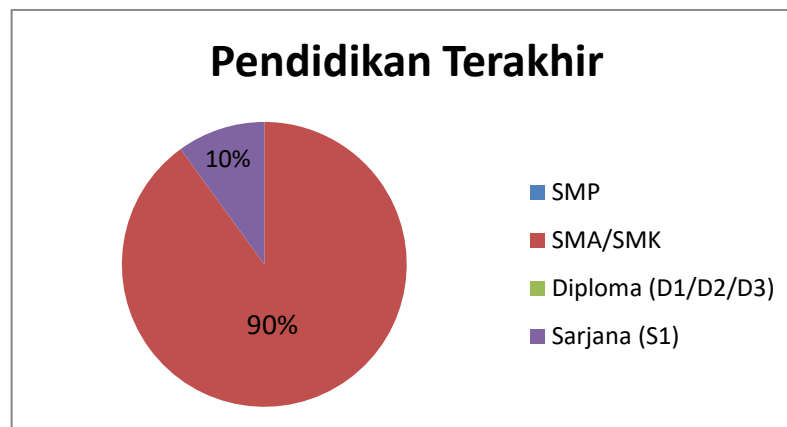


Sumber: Data Primer 2023

Gambar 4.3 Usia Responden

Berdasarkan data di atas dapat dilihat bahwa responden dengan usia < 30 Tahun adalah sebanyak 3 orang (10%), kemudian untuk usia 30-40 Tahun sebanyak 21 orang (70%), dan untuk usia > 40 Tahun sebanyak 6 orang (20%) dari total 30 karyawan. Berdasarkan data tersebut dapat diketahui bahwa mayoritas responden berusia diantara 30-40 Tahun.

3. Karakteristik Responden berdasarkan pendidikan terakhir



Sumber: Data Primer 2023

Gambar 4.4 Pendidikan Terakhir Responden

Berdasarkan data diatas dapat dilihat bahwa responden dengan pendidikan terakhir Sarjana (S1) sebanyak 3 orang (10%) dan responden dengan pendidikan terakhir SMA/SMK sebanyak 27 orang (90%) sedangkan untuk pendidikan terakhir SMP dan Diploma (D1/D2/D3) tidak ada. Berdasarkan data tersebut dapat diketahui bahwa mayoritas responden adalah dengan pendidikan terakhir SMA/SMK.

4.3. Metode Analisis Data

4.3.1. Analisis Deskriptif

4.3.1.1. Disiplin Kerja PT Anggada Perkasa

Berikut adalah hasil dari tanggapan responden mengenai variabel Disiplin Kerja (X) pada PT Anggada Perkasa khususnya di bagian operasional yang diperoleh dari kuisioner yang telah disebarakan kepada responden. Adapun penilaian terhadap variabel Disiplin Kerja terdiri dari 15 dimensi yang berasal dari 5 indikator Disiplin Kerja dan disajikan dalam tabel dibawah ini.

1. Datang tepat waktu sesuai jam kerja

Tabel 4.1 Tanggapan responden mengenai
“Datang tepat waktu sesuai jam kerja”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
Selalu	5	14	70	47
Sering	4	16	64	53
Kadang-kadang	3	0	0	0
Pernah	2	0	0	0
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		30	134	100%

Sumber: Data Primer, Diolah 2023

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab selalu sebanyak 14 responden (47%), sering sebanyak 16 responden (53%), kadang-kadang sebanyak 0 responden (0%), pernah sebanyak 0 responden (0%), tidak pernah sebanyak 0 responden (0%).

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total, yaitu skor sebesar 134 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

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

$$\text{Tanggapan total responden} = \frac{134}{150} \times 100\% = 89\%$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “Datang tepat waktu sesuai jam kerja” adalah 89% yang menunjukkan bahwa responden menyatakan selalu dengan pernyataan tersebut.

2. Mengisi daftar hadir

Tabel 4.2 Tanggapan responden mengenai
“Mengisi daftar hadir”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
Selalu	5	3	15	10
Sering	4	27	108	90
Kadang-kadang	3	0	0	0
Pernah	2	0	0	0
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		30	123	100%

Sumber: Data Primer, Diolah 2023

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab selalu sebanyak 3 responden (10%), sering sebanyak 27 responden (90%), kadang-kadang sebanyak 0 responden (0%), pernah sebanyak 0 responden (0%), tidak pernah sebanyak 0 responden (0%).

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total, yaitu skor sebesar 123 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

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

$$\text{Tanggapan total responden} = \frac{123}{150} \times 100\% = 82\%$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “Mengisi daftar hadir” adalah 82% yang menunjukkan bahwa responden menyatakan selalu dengan pernyataan tersebut.

3. Menerima konsekuensi ketidakhadiran

Tabel 4.3 Tanggapan responden mengenai “Menerima konsekuensi ketidakhadiran”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
Selalu	5	9	45	30
Sering	4	21	84	70
Kadang-kadang	3	0	0	0
Pernah	2	0	0	0
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		30	129	100%

Sumber: Data Primer, Diolah 2023

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab selalu sebanyak 9 responden (30%), sering sebanyak 21 responden (70%), kadang-kadang sebanyak 0 responden (0%), pernah sebanyak 0 responden (0%), tidak pernah sebanyak 0 responden (0%).

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

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

$$\text{Tanggapan total responden} = \frac{129}{150} \times 100\% = 86\%$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “Menerima konsekuensi ketidakhadiran” adalah 86% yang menunjukkan bahwa responden menyatakan selalu dengan pernyataan tersebut.

4. Memakai pakaian, peralatan kerja dengan *safety*

Tabel 4.4 Tanggapan responden mengenai “Memakai pakaian, peralatan kerja dengan *safety*”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
Selalu	5	7	35	23
Sering	4	22	88	74
Kadang-kadang	3	1	3	3
Pernah	2	0	0	0
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		30	126	100%

Sumber: Data Primer, Diolah 2023

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab selalu sebanyak 7 responden (23%), sering sebanyak 22 responden (74%), kadang-kadang sebanyak 1 responden (3%), pernah sebanyak 0 responden (0%), tidak pernah sebanyak 0 responden (0%).

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total, yaitu skor sebesar 126 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

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

$$\text{Tanggapan total responden} = \frac{126}{150} \times 100\% = 84\%$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “Memakai pakaian, peralatan kerja dengan *safety*” adalah 84% yang menunjukkan bahwa responden menyatakan selalu dengan pernyataan tersebut.

5. Mampu menggunakan peralatan kerja dengan baik sesuai standar perusahaan

Tabel 4.5 Tanggapan responden mengenai “Mampu menggunakan peralatan kerja dengan baik sesuai standar perusahaan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
Selalu	5	7	35	23
Sering	4	23	92	77
Kadang-kadang	3	0	0	0
Pernah	2	0	0	0
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		30	127	100%

Sumber: Data Primer, Diolah 2023

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab selalu sebanyak 7 responden (23%), sering sebanyak 23 responden (77%), kadang-kadang sebanyak 0 responden (0%), pernah sebanyak 0 responden (0%), tidak pernah sebanyak 0 responden (0%).

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total, yaitu skor sebesar 127 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

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

$$\text{Tanggapan total responden} = \frac{127}{150} \times 100\% = 84\%$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “Mampu menggunakan peralatan kerja dengan baik sesuai standar perusahaan” adalah 84% yang menunjukkan bahwa responden menyatakan selalu dengan pernyataan tersebut.

6. Melakukan pekerjaan sesuai SOP perusahaan

Tabel 4.6 Tanggapan responden mengenai
“Melakukan pekerjaan sesuai SOP perusahaan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
Selalu	5	5	25	17
Sering	4	23	92	77
Kadang-kadang	3	2	6	6
Pernah	2	0	0	0
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		30	123	100%

Sumber: Data Primer, Diolah 2023

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab selalu sebanyak 5 responden (17%), sering sebanyak 23 responden (77%), kadang-kadang sebanyak 2 responden (6%), pernah sebanyak 0 responden (0%), tidak pernah sebanyak 0 responden (0%).

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total, yaitu skor sebesar 123 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

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

$$\text{Tanggapan total responden} = \frac{123}{150} \times 100\% = 82\%$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “Melakukan pekerjaan sesuai SOP perusahaan” adalah 82% yang menunjukkan bahwa responden menyatakan selalu dengan pernyataan tersebut.

7. Taat pada peraturan perusahaan dan perintah atasan

Tabel 4.7 Tanggapan responden mengenai
“Taah pada peraturan perusahaan dan perintah atasan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
Selalu	5	6	30	20
Sering	4	24	96	80
Kadang-kadang	3	0	0	0
Pernah	2	0	0	0
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		30	126	100%

Sumber: Data Primer, Diolah 2023

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab selalu sebanyak 6 responden (20%), sering sebanyak 24 responden (80%), kadang-kadang sebanyak 0 responden (0%), pernah sebanyak 0 responden (0%), tidak pernah sebanyak 0 responden (0%).

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total, yaitu skor sebesar 126 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

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

$$\text{Tanggapan total responden} = \frac{126}{150} \times 100\% = 84\%$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “Taah pada peraturan perusahaan dan perintah atasan” adalah 84% yang menunjukkan bahwa responden menyatakan selalu dengan pernyataan tersebut.

8. Bersikap sopan kepada atasan

Tabel 4.8 Tanggapan responden mengenai
“Bersikap sopan kepada atasan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
Selalu	5	3	15	10
Sering	4	26	104	87
Kadang-kadang	3	1	3	3
Pernah	2	0	0	0
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		30	122	100%

Sumber: Data Primer, Diolah 2023

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab selalu sebanyak 3 responden (10%), sering sebanyak 26 responden (87%), kadang-kadang sebanyak 1 responden (3%), pernah sebanyak 0 responden (0%), tidak pernah sebanyak 0 responden (0%).

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

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

$$\text{Tanggapan total responden} = \frac{122}{150} \times 100\% = 81\%$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “Bersikap sopan kepada atasan” adalah 81% yang menunjukkan bahwa responden menyatakan selalu dengan pernyataan tersebut.

9. Menghormati keputusan atasan

Tabel 4.9 Tanggapan responden mengenai
“Menghormati keputusan atasan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
Selalu	5	5	25	17
Sering	4	25	100	83
Kadang-kadang	3	0	0	0
Pernah	2	0	0	0
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		30	125	100%

Sumber: Data Primer, Diolah 2023

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab selalu sebanyak 5 responden (17%), sering sebanyak 25 responden (83%), kadang-kadang sebanyak 0 responden (0%), pernah sebanyak 0 responden (0%), tidak pernah sebanyak 0 responden (0%).

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total, yaitu skor sebesar 125 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

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

$$\text{Tanggapan total responden} = \frac{125}{150} \times 100\% = 83\%$$

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

10. Melakukan pekerjaan dengan baik dan sungguh-sungguh

Tabel 4.10 Tanggapan responden mengenai
“Melakukan pekerjaan dengan baik dan sungguh-sungguh”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
Selalu	5	11	55	37
Sering	4	19	76	63
Kadang-kadang	3	0	0	0
Pernah	2	0	0	0
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		30	131	100%

Sumber: Data Primer, Diolah 2023

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab selalu sebanyak 11 responden (37%), sering sebanyak 19 responden (63%), kadang-kadang sebanyak 0 responden (0%), pernah sebanyak 0 responden (0%), tidak pernah sebanyak 0 responden (0%).

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total, yaitu skor sebesar 131 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

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

$$\text{Tanggapan total responden} = \frac{131}{150} \times 100\% = 87\%$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “Melakukan pekerjaan dengan baik dan sungguh-sungguh” adalah 87% yang menunjukkan bahwa responden menyatakan selalu dengan pernyataan tersebut.

11. Jujur dalam bekerja

Tabel 4.11 Tanggapan responden mengenai
“Jujur dalam bekerja”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
Selalu	5	4	20	14
Sering	4	25	100	83
Kadang-kadang	3	1	3	3
Pernah	2	0	0	0
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		30	123	100%

Sumber: Data Primer, Diolah 2023

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab selalu sebanyak 4 responden (14%), sering sebanyak 25 responden (83%), kadang-kadang sebanyak 1 responden (3%), pernah sebanyak 0 responden (0%), tidak pernah sebanyak 0 responden (0%).

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total, yaitu skor sebesar 123 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

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

$$\text{Tanggapan total responden} = \frac{123}{150} \times 100\% = 82\%$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “Jujur dalam bekerja” adalah 82% yang menunjukkan bahwa responden menyatakan selalu dengan pernyataan tersebut.

12. Merapihkan peralatan kerja setelah selesai bekerja

Tabel 4.12 Tanggapan responden mengenai
“Merapihkan peralatan kerja setelah selesai bekerja”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
Selalu	5	6	30	20
Sering	4	21	84	70
Kadang-kadang	3	3	9	10
Pernah	2	0	0	0
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		30	123	100%

Sumber: Data Primer, Diolah 2023

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab selalu sebanyak 6 responden (20%), sering sebanyak 21 responden (70%), kadang-kadang sebanyak 3 responden (10%), pernah sebanyak 0 responden (0%), tidak pernah sebanyak 0 responden (0%).

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total, yaitu skor sebesar 123 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

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

$$\text{Tanggapan total responden} = \frac{123}{150} \times 100\% = 82\%$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “Merapihkan peralatan kerja setelah selesai bekerja” adalah 82% yang menunjukkan bahwa responden menyatakan selalu dengan pernyataan tersebut.

13. Menjaga nama baik perusahaan dalam bekerja

Tabel 4.13 Tanggapan responden mengenai
“Menjaga nama baik perusahaan dalam bekerja”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
Selalu	5	12	60	40
Sering	4	18	72	60
Kadang-kadang	3	0	0	0
Pernah	2	0	0	0
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		30	132	100%

Sumber: Data Primer, Diolah 2023

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab selalu sebanyak 12 responden (40%), sering sebanyak 18 responden (60%), kadang-kadang sebanyak 0 responden (0%), pernah sebanyak 0 responden (0%), tidak pernah sebanyak 0 responden (0%).

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total, yaitu skor sebesar 132 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

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

$$\text{Tanggapan total responden} = \frac{132}{150} \times 100\% = 88\%$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “Menjaga nama baik perusahaan dalam bekerja” adalah 88% yang menunjukkan bahwa responden menyatakan selalu dengan pernyataan tersebut.

14. Bertanggung jawab atas pekerjaan yang dilakukan

Tabel 4.14 Tanggapan responden mengenai
“Bertanggung jawab atas pekerjaan yang dilakukan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
Selalu	5	4	20	14
Sering	4	22	88	72
Kadang-kadang	3	4	12	14
Pernah	2	0	0	0
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		30	120	100%

Sumber: Data Primer, Diolah 2023

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab selalu sebanyak 4 responden (14%), sering sebanyak 22 responden (72%), kadang-kadang sebanyak 4 responden (14%), pernah sebanyak 0 responden (0%), tidak pernah sebanyak 0 responden (0%).

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total, yaitu skor sebesar 120 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

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

$$\text{Tanggapan total responden} = \frac{120}{150} \times 100\% = 80\%$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “Bertanggung jawab atas pekerjaan yang dilakukan” adalah 80% yang menunjukkan bahwa responden menyatakan sering dengan pernyataan tersebut.

15. Bekerja sesuai dengan peraturan dan standar kerja perusahaan

Tabel 4.15 Tanggapan responden mengenai “Bekerja sesuai dengan peraturan dan standar kerja perusahaan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
Selalu	5	7	35	23
Sering	4	23	92	77
Kadang-kadang	3	0	0	0
Pernah	2	0	0	0
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		30	127	100%

Sumber: Data Primer, Diolah 2023

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab selalu sebanyak 7 responden (23%), sering sebanyak 23 responden (77%), kadang-kadang sebanyak 0 responden (0%), pernah sebanyak 0 responden (0%), tidak pernah sebanyak 0 responden (0%).

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total, yaitu skor sebesar 127 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

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

$$\text{Tanggapan total responden} = \frac{127}{150} \times 100\% = 84\%$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “Bekerja sesuai dengan peraturan dan standar kerja perusahaan” adalah 84% yang menunjukkan bahwa responden menyatakan selalu dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.16 Rekapitulasi dan rata-rata dari responden terhadap Disiplin Kerja

No.	Disiplin Kerja (Pernyataan)	Tanggapan Responden	Rata-rata per indikator
Tingkat kehadiran			
1	Datang tepat waktu sesuai jam kerja	89%	85%
2	Mengisi daftar hadir	82%	
3	Menerima konsekuensi ketidakhadiran	86%	
Tata cara kerja			
4	Memakai pakaian, peralatan kerja dengan <i>safety</i>	84%	83%
5	Mampu menggunakan peralatan kerja dengan baik sesuai dengan standar perusahaan	84%	

6	Melakukan pekerjaan sesuai SOP perusahaan	82%	
Ketaatan pada atasan			
7	Taat pada peraturan perusahaan dan perintah atasan	84%	82%
8	Bersikap sopan kepada atasan	81%	
9	Menghormati keputusan atasan	83%	
Kesadaran bekerja			
10	Melakukan pekerjaan dengan baik dan sungguh-sungguh	87%	83%
11	Jujur dalam bekerja	82%	
12	Merapihkan peralatan kerja setelah selesai bekerja	82%	
Tanggung jawab			
13	Menjaga nama baik perusahaan dalam bekerja	88%	84%
14	Bertanggung jawab atas pekerjaan yang dilakukan	80%	
15	Bekerja sesuai dengan peraturan dan standar kerja perusahaan	84%	
Rata-rata			83%

Sumber: Data Primer, Diolah 2023

Berdasarkan tabel hasil total tanggapan dalam mengenai variabel disiplin kerja yakni 83%. Dimana total tanggapan responden tersebut berada pada interval (81% - 100%), sehingga dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja pada bagian operasional PT Anggada Perkasa Sangat baik. Hal ini ditunjukkan dengan banyaknya tanggapan selalu dari para responden mengenai indikator tingkat kehadiran, tata cara kerja, ketaatan pada atasan, kesadaran bekerja dan tanggung jawab. Nilai rata-rata tanggapan responden tertinggi pada indikator tingkat kehadiran pada pernyataan "Datang tepat waktu sesuai jam kerja" yaitu sebesar 89%. Sedangkan tanggapan terendah yaitu sebesar 80% terdapat pada indikator tanggung jawab dengan pernyataan "Bertanggung jawab atas pekerjaan yang dilakukan". Hal ini membuktikan bahwa item terendah pada indikator Disiplin Kerja harus diperhatikan dan diperbaiki agar pekerjaan yang diberikan berjalan dengan lancar dan sesuai dengan target yang telah ditentukan.

Berikut ini merupakan tanggapan responden mengenai pernyataan variabel X (Disiplin Kerja) dengan menggunakan distribusi frekuensi dapat dianalisis dengan menggunakan SPSS versi 25 diperoleh sebagai berikut:

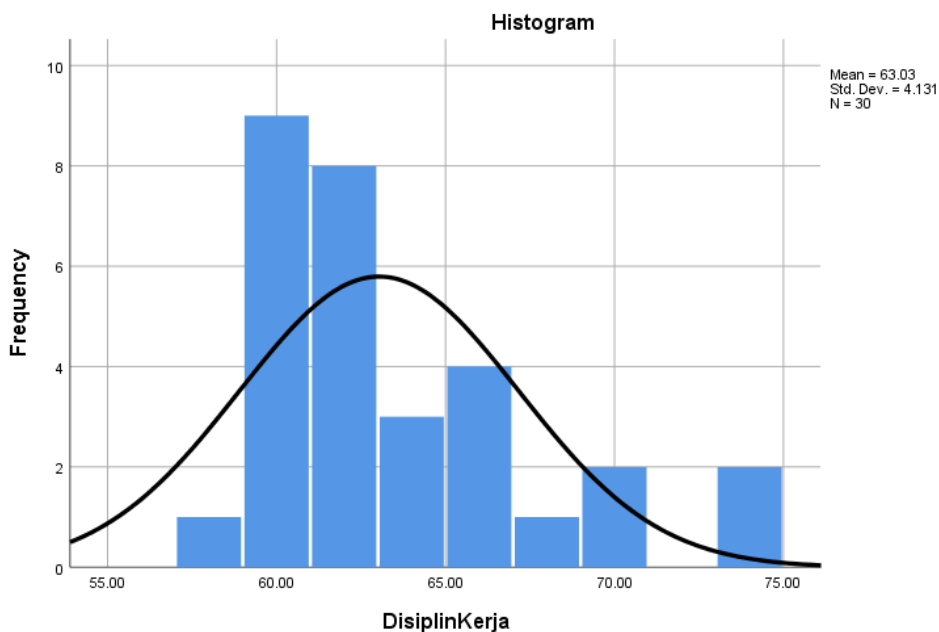
Tabel 4.17 Distribusi Frekuensi Disiplin Kerja

Statistics		
Disiplin Kerja		
N	Valid	30
	Missing	0
Mean		63.03
Std. Error of Mean		.754
Median		61.00

Mode	60 ^a
Std. Deviation	4.131
Variance	17.068
Range	16
Minimum	58
Maximum	74
Sum	1891

Sumber: *Output SPSS 25*

Berdasarkan hasil perhitungan output SPSS 25 diatas, menunjukkan bahwa data nilai terkecil variabel disiplin kerja adalah 58 dan data nilai terbesar adalah 74. Dengan nilai rata-rata adalah sebesar 63.03 median 61, dengan range 16 dan total skor 1891. Hasil distribusi frekuensi digambarkan dalam bentuk histogram sebagai berikut:



Gambar 4.5 Histogram Variabel Disiplin Kerja

Tabel 4.18 Hasil Deskriptif Disiplin Kerja

Descriptive Statistics									
	N	Range	Minimum	Maximum	Sum	Mean		Std. Deviation	Variance
	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Std. Error	Statistic	Statistic
DisiplinKerja	30	16.00	58.00	74.00	1891.00	63.0333	.75427	4.13132	17.068
Valid N (listwise)	30								

Sumber: Data Primer Diolah 2023

Hasil tersebut menunjukkan rata-rata empirik Disiplin Kerja berdasarkan pernyataan yang bisa dijawab, rata-rata nya adalah sebesar 63 dengan range 16 dan total skor 1891.

4.3.1.2. Kinerja Karyawan PT Anggada Perkasa

Kinerja karyawan sangat berpengaruh terhadap produktivitas suatu perusahaan karena apabila kinerja karyawan buruk maka akan berdampak buruk juga terhadap perusahaan, begitu pula sebaliknya. Apabila kinerja karyawan baik maka akan berdampak baik juga untuk perusahaan tersebut dalam mencapai tujuan.

Adapun penilaian terhadap variabel kinerja terdiri atas 15 dimensi yang berasal dari 5 indikator kinerja, dapat disajikan dalam tabel tersebut.

1. Karyawan melakukan pekerjaan dengan teliti

Tabel 4.19 Tanggapan responden mengenai
“Karyawan melakukan pekerjaan dengan teliti”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
Selalu	5	7	35	23
Sering	4	23	92	77
Kadang-kadang	3	2	6	6
Pernah	2	0	0	0
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		30	127	100%

Sumber: Data Primer, Diolah 2023

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab selalu sebanyak 7 responden (23%), sering sebanyak 23 responden (77%), kadang-kadang sebanyak 0 responden (0%), pernah sebanyak 0 responden (0%), tidak pernah sebanyak 0 responden (0%).

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total, yaitu skor sebesar 127 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

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

$$\text{Tanggapan total responden} = \frac{127}{150} \times 100\% = 84\%$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “Karyawan melakukan pekerjaan dengan teliti” adalah 84% yang menunjukkan bahwa responden menyatakan selalu dengan pernyataan tersebut.

2. Karyawan melakukan pekerjaan dengan rapih

Tabel 4.20 Tanggapan responden mengenai
“Karyawan melakukan pekerjaan dengan rapih”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
Selalu	5	3	15	10
Sering	4	27	108	90
Kadang-kadang	3	0	0	0
Pernah	2	0	0	0
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		30	123	100%

Sumber: Data Primer, Diolah 2023

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab selalu sebanyak 3 responden (10%), sering sebanyak 27 responden (90%), kadang-kadang sebanyak 0 responden (0%), pernah sebanyak 0 responden (0%), tidak pernah sebanyak 0 responden (0%).

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total, yaitu skor sebesar 123 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

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

$$\text{Tanggapan total responden} = \frac{123}{150} \times 100\% = 82\%$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “Karyawan melakukan pekerjaan dengan rapih” adalah 82% yang menunjukkan bahwa responden menyatakan selalu dengan pernyataan tersebut.

3. Karyawan melakukan pekerjaan sesuai dengan standar perusahaan yang ditetapkan

Tabel 4.21 Tanggapan responden mengenai
“Karyawan melakukan pekerjaan sesuai dengan standar perusahaan yang ditetapkan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
Selalu	5	4	20	14
Sering	4	22	88	74
Kadang-kadang	3	4	12	14
Pernah	2	0	0	0
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		30	120	100%

Sumber: Data Primer, Diolah 2023

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab selalu sebanyak 4 responden (14%), sering sebanyak 22 responden (74%),

kadang-kadang sebanyak 4 responden (14%), pernah sebanyak 0 responden (0%), tidak pernah sebanyak 0 responden (0%).

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total, yaitu skor sebesar 120 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

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

$$\text{Tanggapan total responden} = \frac{120}{150} \times 100\% = 80\%$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “Karyawan melakukan pekerjaan sesuai dengan standar perusahaan yang ditetapkan” adalah 80% yang menunjukkan bahwa responden menyatakan sering dengan pernyataan tersebut.

4. Menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target pekerjaan

Tabel 4.22 Tanggapan responden mengenai
“Menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target pekerjaan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
Selalu	5	0	0	0
Sering	4	14	56	47
Kadang-kadang	3	16	48	53
Pernah	2	0	0	0
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		30	104	100%

Sumber: Data Primer, Diolah 2023

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab selalu sebanyak 0 responden (0%), sering sebanyak 14 responden (47%), kadang-kadang sebanyak 16 responden (56%), pernah sebanyak 0 responden (0%), tidak pernah sebanyak 0 responden (0%).

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total, yaitu skor sebesar 104 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

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

$$\text{Tanggapan total responden} = \frac{104}{150} \times 100\% = 69\%$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “Menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target pekerjaan” adalah 69% yang menunjukkan bahwa responden menyatakan sering dengan pernyataan tersebut.

5. Bekerja secara maksimal untuk menyelesaikan pekerjaan

Tabel 4.23 Tanggapan responden mengenai
“Bekerja secara maksimal untuk menyelesaikan pekerjaan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
Selalu	5	2	10	7
Sering	4	16	64	53
Kadang-kadang	3	12	36	40
Pernah	2	0	0	0
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		30	110	100%

Sumber: Data Primer, Diolah 2023

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab selalu sebanyak 2 responden (7%), sering sebanyak 16 responden (53%), kadang-kadang sebanyak 12 responden (40%), pernah sebanyak 0 responden (0%), tidak pernah sebanyak 0 responden (0%).

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total, yaitu skor sebesar 110 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

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

$$\text{Tanggapan total responden} = \frac{110}{150} \times 100\% = 73\%$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “Bekerja secara maksimal untuk menyelesaikan pekerjaan” adalah 73% yang menunjukkan bahwa responden menyatakan sering dengan pernyataan tersebut.

6. Efisiensi waktu dalam bekerja

Tabel 4.24 Tanggapan responden mengenai
“Efisiensi waktu dalam bekerja”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
Selalu	5	1	5	3
Sering	4	14	56	47
Kadang-kadang	3	15	45	50
Pernah	2	0	0	0
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		30	106	100%

Sumber: Data Primer, Diolah 2023

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab selalu sebanyak 1 responden (3%), sering sebanyak 14 responden (47%),

kadang-kadang sebanyak 15 responden (50%), pernah sebanyak 0 responden (0%), tidak pernah sebanyak 0 responden (0%).

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total, yaitu skor sebesar 106 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

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

$$\text{Tanggapan total responden} = \frac{106}{150} \times 100\% = 71\%$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “Efisiensi waktu dalam bekerja” adalah 71% yang menunjukkan bahwa responden menyatakan sering dengan pernyataan tersebut.

7. Dapat menyelesaikan tugas tepat waktu

Tabel 4.25 Tanggapan responden mengenai
“Dapat menyelesaikan tugas tepat waktu”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
Selalu	5	1	5	3
Sering	4	16	64	54
Kadang-kadang	3	13	39	43
Pernah	2	0	0	0
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		30	108	100%

Sumber: Data Primer, Diolah 2023

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab selalu sebanyak 1 responden (3%), sering sebanyak 16 responden (54%), kadang-kadang sebanyak 13 responden (43%), pernah sebanyak 0 responden (0%), tidak pernah sebanyak 0 responden (0%).

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total, yaitu skor sebesar 108 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

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

$$\text{Tanggapan total responden} = \frac{108}{150} \times 100\% = 72\%$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “Dapat menyelesaikan tugas tepat waktu” adalah 72% yang menunjukkan bahwa responden menyatakan sering dengan pernyataan tersebut.

8. Mematuhi jam kerja sesuai aturan

Tabel 4.26 Tanggapan responden mengenai
“Mematuhi jam kerja sesuai aturan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
Selalu	5	0	0	0
Sering	4	16	64	53
Kadang-kadang	3	14	42	47
Pernah	2	0	0	0
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		30	106	100%

Sumber: Data Primer, Diolah 2023

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab selalu sebanyak 0 responden (0%), sering sebanyak 16 responden (53%), kadang-kadang sebanyak 14 responden (47%), pernah sebanyak 0 responden (0%), tidak pernah sebanyak 0 responden (0%).

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total, yaitu skor sebesar 106 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

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

$$\text{Tanggapan total responden} = \frac{106}{150} \times 100\% = 71\%$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “Mematuhi jam kerja sesuai aturan” adalah 71% yang menunjukkan bahwa responden menyatakan sering dengan pernyataan tersebut.

9. Menggunakan waktu dengan baik

Tabel 4.27 Tanggapan responden mengenai
“Menggunakan waktu dengan baik”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
Selalu	5	0	0	0
Sering	4	15	60	50
Kadang-kadang	3	15	45	50
Pernah	2	0	0	0
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		30	105	100%

Sumber: Data Primer, Diolah 2023

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab selalu sebanyak 0 responden (0%), sering sebanyak 15 responden (50%),

kadang-kadang sebanyak 15 responden (50%), pernah sebanyak 0 responden (0%), tidak pernah sebanyak 0 responden (0%).

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total, yaitu skor sebesar 105 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

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

$$\text{Tanggapan total responden} = \frac{105}{150} \times 100\% = 70\%$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “Menggunakan waktu dengan baik” adalah 70% yang menunjukkan bahwa responden menyatakan sering dengan pernyataan tersebut.

10. Memaksimalkan sumber daya organisasi

Tabel 4.28 Tanggapan responden mengenai
“Memaksimalkan sumber daya organisasi”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
Selalu	5	2	10	7
Sering	4	25	100	83
Kadang-kadang	3	3	9	10
Pernah	2	0	0	0
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		30	119	100%

Sumber: Data Primer, Diolah 2023

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab selalu sebanyak 2 responden (7%), sering sebanyak 25 responden (83%), kadang-kadang sebanyak 3 responden (10%), pernah sebanyak 0 responden (0%), tidak pernah sebanyak 0 responden (0%).

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total, yaitu skor sebesar 119 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

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

$$\text{Tanggapan total responden} = \frac{119}{150} \times 100\% = 79\%$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “Memaksimalkan sumber daya organisasi” adalah 79% yang menunjukkan bahwa responden menyatakan sering dengan pernyataan tersebut.

11. Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan di awal waktu

Tabel 4.29 Tanggapan responden mengenai
“Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan di awal waktu”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
Selalu	5	0	0	0
Sering	4	23	92	77
Kadang-kadang	3	7	21	23
Pernah	2	0	0	0
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		30	113	100%

Sumber: Data Primer, Diolah 2023

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab selalu sebanyak 0 responden (0%), sering sebanyak 23 responden (77%), kadang-kadang sebanyak 7 responden (23%), pernah sebanyak 0 responden (0%), tidak pernah sebanyak 0 responden (0%).

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total, yaitu skor sebesar 113 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

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

$$\text{Tanggapan total responden} = \frac{113}{150} \times 100\% = 75\%$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan di awal waktu” adalah 75% yang menunjukkan bahwa responden menyatakan sering dengan pernyataan tersebut.

12. Memiliki solusi kreatif dalam menyelesaikan masalah

Tabel 4.30 Tanggapan responden mengenai
“Memiliki solusi kreatif dalam menyelesaikan masalah”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
Selalu	5	2	10	7
Sering	4	24	96	80
Kadang-kadang	3	4	12	13
Pernah	2	0	0	0
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		30	118	100%

Sumber: Data Primer, Diolah 2023

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab selalu sebanyak 2 responden (7%), sering sebanyak 24 responden (80%),

kadang-kadang sebanyak 4 responden (13%), pernah sebanyak 0 responden (0%), tidak pernah sebanyak 0 responden (0%).

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total, yaitu skor sebesar 118 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

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

$$\text{Tanggapan total responden} = \frac{118}{150} \times 100\% = 78\%$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “Memiliki solusi kreatif dalam menyelesaikan masalah” adalah 78% yang menunjukkan bahwa responden menyatakan sering dengan pernyataan tersebut.

13. Karyawan mampu menyelesaikan tugas dari atasan

Tabel 4.31 Tanggapan responden mengenai “Karyawan mampu menyelesaikan tugas dari atasan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
Selalu	5	3	15	10
Sering	4	16	64	53
Kadang-kadang	3	10	30	34
Pernah	2	1	2	3
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		30	111	100%

Sumber: Data Primer, Diolah 2023

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab selalu sebanyak 3 responden (10%), sering sebanyak 16 responden (53%), kadang-kadang sebanyak 10 responden (34%), pernah sebanyak 1 responden (3%), tidak pernah sebanyak 0 responden (0%).

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total, yaitu skor sebesar 111 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

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

$$\text{Tanggapan total responden} = \frac{111}{150} \times 100\% = 74\%$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “Karyawan mampu menyelesaikan tugas dari atasan” adalah 74% yang menunjukkan bahwa responden menyatakan sering dengan pernyataan tersebut.

14. Mampu memahami permasalahan dari tugas yang diberikan

Tabel 4.32 Tanggapan responden mengenai
“Mampu memahami permasalahan dari tugas yang diberikan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
Selalu	5	3	15	10
Sering	4	22	88	73
Kadang-kadang	3	5	15	17
Pernah	2	0	0	0
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		30	118	100%

Sumber: Data Primer, Diolah 2023

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab selalu sebanyak 3 responden (10%), sering sebanyak 22 responden (73%), kadang-kadang sebanyak 5 responden (17%), pernah sebanyak 0 responden (0%), tidak pernah sebanyak 0 responden (0%).

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total, yaitu skor sebesar 118 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

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

$$\text{Tanggapan total responden} = \frac{118}{150} \times 100\% = 79\%$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “Mampu memahami permasalahan dari tugas yang diberikan” adalah 79% yang menunjukkan bahwa responden menyatakan sering dengan pernyataan tersebut.

15. Memiliki kepercayaan diri dalam bekerja

Tabel 4.33 Tanggapan responden mengenai
“Memiliki kepercayaan diri dalam bekerja”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
Selalu	5	5	25	17
Sering	4	21	84	70
Kadang-kadang	3	4	12	13
Pernah	2	0	0	0
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		30	121	100%

Sumber: Data Primer, Diolah 2023

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab selalu sebanyak 5 responden (17%), sering sebanyak 21 responden (70%),

kadang-kadang sebanyak 4 responden (13%), pernah sebanyak 0 responden (0%), tidak pernah sebanyak 0 responden (0%).

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total, yaitu skor sebesar 121 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

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

$$\text{Tanggapan total responden} = \frac{121}{150} \times 100\% = 81\%$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “Memiliki kepercayaan diri dalam bekerja” adalah 81% yang menunjukkan bahwa responden menyatakan selalu dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.34 Rekapitulasi dan rata-rata dari responden terhadap Kinerja Karyawan

No.	Kinerja Karyawan (Pernyataan)	Tanggapan Responden	Rata-rata per indikator
Kualitas kerja			
1	Karyawan melakukan pekerjaan dengan teliti	84%	82%
2	Karyawan melakukan pekerjaan dengan rapih	82%	
3	Karyawan melakukan pekerjaan sesuai dengan standar perusahaan yang ditetapkan	80%	
Kuantitas			
4	Menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target pekerjaan	69%	71%
5	Bekerja secara maksimal untuk menyelesaikan pekerjaan	73%	
6	Efisiensi waktu dalam bekerja	71%	
Ketepatan waktu			
7	Dapat menyelesaikan tugas tepat waktu	72%	71%
8	Mematuhi jam kerja sesuai aturan	71%	
9	Menggunakan waktu dengan baik	70%	
Efektivitas			
10	Memaksimalkan sumber daya organisasi	79%	77%
11	Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan di awal waktu	75%	
12	Memiliki solusi kreatif dalam menyelesaikan masalah	78%	
Kemandirian			
13	Karyawan mampu menyelesaikan tugas dari atasan	74%	78%
14	Mampu memahami permasalahan dari tugas yang diberikan	79%	
15	Memiliki kepercayaan diri dalam bekerja	81%	
Rata-rata			76%

Sumber: Data Primer, Diolah 2023

Berdasarkan tabel hasil total tanggapan dalam mengenai variabel disiplin kerja yakni 76%. Dimana total tanggapan responden tersebut berada pada interval (61% - 80%), sehingga dapat disimpulkan bahwa Kinerja Karyawan pada bagian operasional PT Anggada Perkasa Baik. Hal ini ditunjukkan dengan banyaknya tanggapan sering dari para responden mengenai indikator kualitas kerja, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas dan kemandirian. Nilai rata-rata tanggapan responden tertinggi pada indikator kualitas kerja pada pernyataan “Karyawan melakukan pekerjaan dengan teliti” yaitu sebesar 84%. Sedangkan tanggapan terendah yaitu sebesar 71% terdapat pada indikator kuantitas dan ketepatan waktu dengan pernyataan “Efisiensi waktu dalam bekerja” dan “Mematuhi jam kerja sesuai aturan”. Hal ini membuktikan bahwa item terendah pada indikator Kinerja Karyawan harus diperhatikan, diperbaiki dan ditingkatkan lagi agar hasil pekerjaan yang diharapkan perusahaan dapat tercapai.

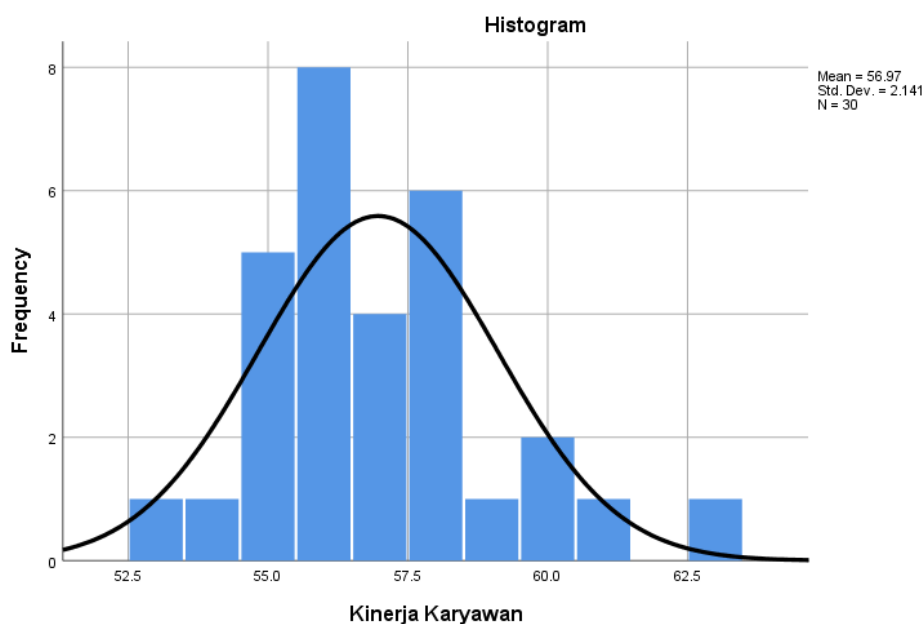
Berikut ini merupakan tanggapan responden mengenai pernyataan variabel Y (Kinerja Karyawan) dengan menggunakan distribusi frekuensi dapat dianalisis dengan menggunakan SPSS versi 25 diperoleh sebagai berikut:

Tabel 4.35 Distribusi Frekuensi Kinerja Karyawan

Statistics		
Kinerja Karyawan		
N	Valid	30
	Missing	0
Mean		56.97
Std. Error of Mean		.391
Median		56.50
Mode		56
Std. Deviation		2.141
Variance		4.585
Range		10
Minimum		53
Maximum		63
Sum		1709

Sumber: *Output SPSS 25*

Berdasarkan hasil perhitungan output SPSS 25 diatas, menunjukkan bahwa data nilai terkecil variabel kinerja karyawan adalah 53 dan data nilai terbesar adalah 63. Dengan nilai rata-rata adalah sebesar 56.97, median 56.50 dengan range 10 dan total skor 1709. Hasil distribusi frekuensi digambarkan dalam bentuk histogram sebagai berikut:



Gambar 4.6 Histogram Variabel Kinerja Karyawan

Tabel 4.36 Hasil Deskriptif Kinerja Karyawan

Descriptive Statistics									
	N	Range	Minimum	Maximum	Sum	Mean		Std. Deviation	Variance
	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Std. Error	Statistic	Statistic
Kinerja Karyawan	30	10	53	63	1709	56.97	.391	2.141	4.585
Valid N (listwise)	30								

Sumber: Data Primer Diolah 2023

Hasil tersebut menunjukkan rata-rata empirik Disiplin Kerja berdasarkan pernyataan yang bisa dijawab, rata-rata nya adalah sebesar 56.97 dengan range 10 dan total skor 1709.

4.3.2. Uji Asumsi Klasik

4.3.2.1. Uji Normalitas

Uji Normalitas pada penelitian ini akan menggunakan uji normalitas Kolmogorov–Smirnov Test. Data dari variabel penelitian yaitu disiplin kerja dan kinerja karyawan dikatakan normal apabila memiliki nilai signifikansi di atas 0,05. Dari hasil uji normalitas diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.37 Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

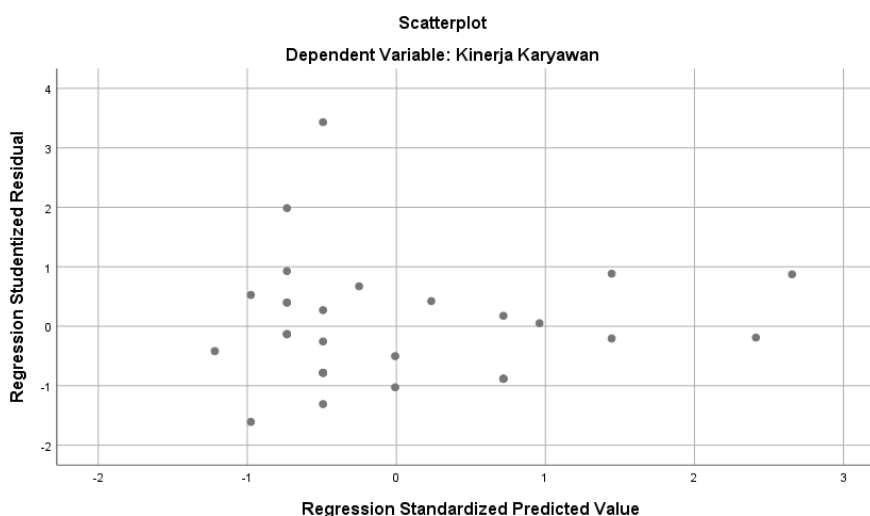
		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.90547757
Most Extreme Differences	Absolute	.119
	Positive	.119
	Negative	-.091
Test Statistic		.119
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber: *Output SPSS 25*

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui hasil uji normalitas menggunakan standar residual telah diperoleh nilai signifikansi Kolmogorov Smirnov yaitu, pada sebesar 0,200 angka sig.kolmogorov smirnov tersebut lebih tinggi dibandingkan dengan taraf signifikansi 5% (0,05) atau sig > 0,05. Hal tersebut memberikan gambaran bahwa data kedua variabel berdistribusi normal.

4.3.2.2. Uji Heteroskedastitas

Uji asumsi ini digunakan untuk apakah dalam suatu model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual dalam suatu pengamatan ke pengamatan yang lain, jika varian residual dalam suatu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap maka disebut homoskedastistas, namun jika varian berbeda disebut heteroskedastistas. Berdasarkan hasil uji heteroskedastistas yang telah dilakukan dengan olah data SPSS 25 diperoleh hasil sebagai berikut:



Gambar 4.7 Uji Heteroskedastistas

Berdasarkan gambar 4.7 diatas, terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak dan juga tersebar baik yang menandakan bahwa regresi yang digunakan baik dan tidak terjadi heteroskedastisitas.

4.3.2.3. Uji Linearitas

Uji ini bertujuan untuk mengetahui hubungan yang linear antara variabel Disiplin Kerja dan variabel Kinerja Karyawan. Kedua variabel dikatakan linear jika nilai signifikansi *deviation from linearity* > 0,05. Sebaliknya jika nilai signifikansi *deviation from linearity* < 0,05 maka hubungan kedua variabel tersebut tidak linear. Hasil uji linearitas pada penelitian ini menggunakan teknik *Compare Means* dan dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.38 Uji Linearitas

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Karyawan *	Between Groups	(Combined)	50.895	11	4.627	1.015	.472
		Linearity	27.672	1	27.672	6.069	.024
Disiplin Kerja		Deviation from Linearity	23.223	10	2.322	.509	.862
		Within Groups	82.071	18	4.560		
Total			132.967	29			

Sumber: *Output SPSS 25*

Berdasarkan tabel 3.38 diatas, dapat dilihat nilai signifikansi *deviation from linearity* adalah 0,862 atau lebih besar dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang linear antara variabel Disiplin Kerja dengan variabel Kinerja Karyawan.

4.3.3. Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi linear sederhana pada penelitian ini melibatkan dua variabel yaitu: variabel Disiplin Kerja (X) dan variabel Kinerja Karyawan (Y). Hasil perhitungan dengan menggunakan program SPSS 25 diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.39 Analisis Regresi Linier Sederhana

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	42.063	5.506		7.640	.000
	Disiplin Kerja	.236	.087	.456	2.713	.011

Sumber: *Output SPSS 25*

Berdasarkan hasil pengolahan data di atas, maka diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 42,063 + 0,236 X$$

- a) Nilai konstanta (a) = 42,063 artinya jika Disiplin Kerja 0, maka nilai dari tingkat Kinerja Karyawan sebesar 42,063
- b) Nilai koefisien X = 0,236X artinya jika setiap kenaikan atau peningkatan Disiplin Kerja sebesar 1 point maka tingkat kinerja karyawan mengalami kenaikan sebesar 0,236.

4.3.4. Analisis Koefisien Determinasi

Analisis koefisiensi determinasi berfungsi untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Disiplin Kerja (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Berikut hasil pengolahan data menggunakan SPSS 25 untuk perhitungan koefisiensi determinasi:

Tabel 3.40 Analisis Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.456 ^a	.208	.180	1.939

Sumber: *Output SPSS 25*

Berdasarkan tabel diatas, diperoleh nilai Koefisien Determinasi (*R Square*) yaitu sebesar 0,208 Hasil tersebut dapat diartikan bahwa 20,8% variabel kinerja karyawan (Y) dipengaruhi oleh variabel disiplin kerja (X). Sedangkan sisanya sebesar 79,2% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

4.3.5. Uji Hipotesis

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

Tabel 4.41 Uji Signifikansi Parsial (Uji T)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	42.063	5.506		7.640	.000
	Disiplin Kerja	.236	.087	.456	2.713	.011

Sumber: *Output SPSS 25*

Rumus untuk mencari nilai t_{tabel} adalah:

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

Keterangan:

$a = 0,05$ (5%)

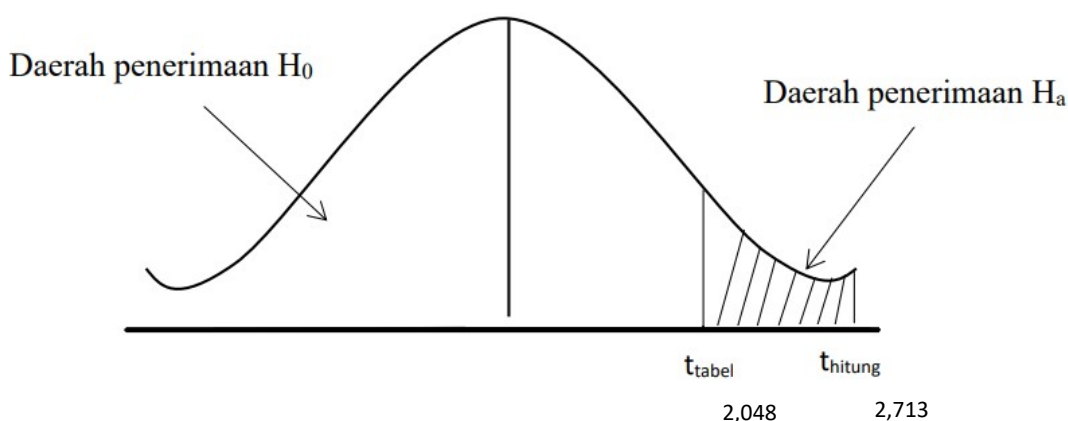
$n =$ jumlah responden

$k =$ jumlah variabel bebas

Jadi $t_{tabel} = 0,05/2 ; 30 - 1 - 1$

$= 0,025 ; 28$

Kemudian dicari pada distribusi nilai t_{tabel} maka ditemukan nilai t_{tabel} sebesar 2,048. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan hasil yang signifikan dan bertanda positif. Hal ini dibuktikan dari nilai t_{hitung} variabel Disiplin Kerja (X) sebesar 2,713 yang lebih besar dari t_{tabel} yakni sebesar 2,048 atau $t_{hitung} 2,713 > 2,048 t_{tabel}$, itu artinya H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara disiplin kerja (X) terhadap kinerja karyawan (Y).



Gambar 4.8 Kurva Uji Hipotesis

4.4. Pembahasan dan Interpretasi Hasil

4.4.1. Disiplin Kerja PT Anggada Perkasa

Berdasarkan analisis deskriptif pada tabel hasil total tanggapan mengenai variabel disiplin kerja yakni 83%. Dimana total tanggapan responden tersebut berada pada interval (81%- 100%), sehingga dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja pada bagian operasional PT Anggada Perkasa Sangat baik. Hal ini ditunjukkan dengan banyaknya tanggapan selalu dari para responden mengenai indikator tingkat kehadiran, tata cara kerja, ketaatan pada atasan, kesadaran bekerja dan tanggung jawab. Nilai rata-rata tanggapan responden tertinggi pada indikator tingkat kehadiran pada pernyataan “Datang tepat waktu sesuai jam kerja” yaitu sebesar 89%.

Sedangkan tanggapan terendah yaitu sebesar 80% terdapat pada indikator tanggung jawab dengan pernyataan “Bertanggung jawab atas pekerjaan yang dilakukan”. Hal ini membuktikan bahwa item terendah pada indikator Disiplin Kerja harus diperhatikan dan diperbaiki agar pekerjaan yang diberikan berjalan dengan lancar dan sesuai dengan target yang telah ditentukan.

4.4.2. Kinerja Karyawan PT Anggada Perkasa

Berdasarkan analisis deskriptif pada tabel hasil total tanggapan dalam mengenai variabel disiplin kerja yakni 76%. Dimana total tanggapan responden tersebut berada pada interval (61%- 80%), sehingga dapat disimpulkan bahwa Kinerja Karyawan pada bagian operasional PT Anggada Perkasa Baik. Hal ini ditunjukkan dengan banyaknya tanggapan sering dari para responden mengenai indikator kualitas kerja, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas dan kemandirian. Nilai rata-rata tanggapan responden tertinggi pada indikator kualitas kerja pada pernyataan “Karyawan melakukan pekerjaan dengan teliti” yaitu sebesar 84%. Sedangkan tanggapan terendah yaitu sebesar 71% terdapat pada indikator kuantitas dan ketepatan waktu dengan pernyataan “Mematuhi jam kerja sesuai aturan” dan “Efisiensi waktu dalam bekerja”. Hal ini membuktikan bahwa item terendah pada indikator Kinerja Karyawan harus diperhatikan, diperbaiki dan ditingkatkan lagi agar hasil pekerjaan yang diharapkan perusahaan dapat tercapai.

4.4.2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT Anggada Perkasa

Berdasarkan uji normalitas diperoleh nilai Kolmogorov sminov yaitu sebesar 0,200 angka sig. Kolmogorov sminov tersebut lebih tinggi dibandingkan dengan taraf signifikansi 5% (0,05) atau sig > 0,05. Hal tersebut memberikan gambaran bahwa data kedua variabel berdistribusi normal. Untuk hasil uji linieritas dengan hasil sig *deviation from linearity* 0,862 maka disimpulkan terdapat linier antara variabel bebas dan variabel terikat. Sedangkan untuk hasil uji heteroskedastisitas pada variabel X dan Y terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak dan juga tersebar baik yang menandakan bahwa regresi yang digunakan baik dan tidak terjadi heteroskedastisitas.

Berdasarkan analisis regresi linier sederhana diperoleh persamaan regresi $Y = 42,063 + 0,236 X$. Nilai konstanta(a) = 42,063 artinya jika Disiplin Kerja 0 ,maka nilai dari tingkat Kinerja Karyawan sebesar 42,063, dan nilai koefisien (X) = 0,236 yang artinya jika setiap kenaikan atau peningkatan Disiplin Kerja sebesar 1 poin maka tingkat Kinerja Karyawan mengalami kenaikan sebesar 0,236.

Berdasarkan hasil analisis determinasi diperoleh nilai $KD = 20,8\%$ dan sisanya sebesar 79,2% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan ke dalam penelitian ini. Pada uji hipotesis parsial diperoleh nilai t hitung sebesar 2,713 dan t tabel sebesar 2,048, maka t hitung lebih besar dari t tabel ($2,713 > 2,048$) maka dapat

ditarik kesimpulan bahwa hipotesis diterima atau terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

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

Hasil penelitian ini diperkuat oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Nova Syafrina (2017) dan hasil penelitian menunjukkan bahwa yaitu disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Suka Fajar Pekanbaru. Penelitian selanjutnya oleh Aras Tulip (2018) berdasarkan hasil penelitian dijelaskan bahwa H_0 ditolak H_a diterima artinya variabel bebas disiplin kerja mempunyai pengaruh disiplin kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat kinerja karyawan pada PT Bintang Selatan Agung Palembang.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan dari hasil penelitian mengenai Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Anggada Perkasa, maka peneliti menarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil penelitian Disiplin Kerja pada PT Anggada Perkasa terbilang sangat baik, hal ini dibuktikan dengan hasil pengolahan data kuesioner diperoleh hasil rata-rata tanggapan responden variabel Disiplin Kerja sebesar 83% dengan kategori sangat baik, adapun tanggapan responden terendah pada variabel Disiplin Kerja yaitu pada indikator tanggung jawab dengan pernyataan “Bertanggung jawab atas pekerjaan yang dilakukan” sebesar 80%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja PT Anggada Perkasa pada kategori sangat baik.
2. Berdasarkan hasil penelitian Kinerja Karyawan pada PT Anggada Perkasa terbilang baik, hal ini dibuktikan dengan hasil pengolahan data kuesioner diperoleh hasil rata-rata tanggapan responden variabel Kinerja Karyawan sebesar 76% dengan kategori baik, adapun tanggapan responden terendah pada variabel Kinerja Karyawan yaitu pada indikator kuantitas dan ketepatan waktu dengan pernyataan “Mematuhi jam kerja sesuai aturan” dan “Efisiensi waktu dalam bekerja” sebesar 71%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Kinerja Karyawan PT Anggada Perkasa pada kategori baik.
3. Berdasarkan nilai koefisien regresi menunjukkan bila dengan persamaan regresinya adalah $Y = 42,063 + 0,236 X$ dimana nilai konstanta (a) 42,063 ini menyatakan pada saat Disiplin Kerja bernilai nol, maka Kinerja Karyawan memiliki nilai 42,063. Berdasarkan hasil analisis koefisien determinasi diperoleh nilai $KD = 20,8\%$ dan sisanya sebesar 79,2% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan ke dalam penelitian ini. Hasil uji hipotesis menyatakan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, hal ini dibuktikan dari nilai t hitung variabel Disiplin Kerja (X) sebesar 2,713 yang lebih besar dari t tabel yaitu sebesar 2,048, maka $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ ($2,713 > 2,048$) maka dapat ditarik kesimpulan bahwa hipotesis diterima atau terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Disiplin Kerja (X) terhadap Kinerja Karyawan(Y).

5.2. Saran

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

1. Hasil penelitian diketahui bahwa Disiplin Kerja pada indikator tanggung jawab mengenai “Bertanggung jawab atas pekerjaan yang dilakukan” mendapatkan penilaian rendah dari responden dibuktikan dengan rata-rata jawaban responden sebesar 80%, maka saran yang dapat diberikan untuk

perusahaan adalah perusahaan harus lebih memperhatikan karyawan dengan membuat peraturan yang lebih kuat dan ketat untuk karyawan agar bisa memahami tugas dan tanggung jawab nya dalam bekerja serta memperhatikan karyawan yang melanggar peraturan perusahaan, dan memberikan keuntungan atau penilaian untuk karyawan mentaati peraturan perusahaan agar dapat memotivasi para karyawan untuk bersikap disiplin dan mentaati peraturan, sehingga sikap disiplin karyawan dapat diperbaiki dan ditingkatkan lagi.

2. Hasil penelitian diketahui bahwa Kinerja Karyawan pada indikator kuantitas dan ketepatan waktu dengan pernyataan “Efisiensi waktu dalam bekerja” dan “Mematuhi jam kerja sesuai aturan” mendapatkan penilaian rendah dari responden dibuktikan dengan rata-rata jawaban responden sebesar 71%, maka saran yang dapat diberikan untuk perusahaan adalah sebaiknya lebih mengawasi karyawannya yang sedang bekerja supaya karyawan bekerja lebih teratur sesuai jam kerja dan efisiensi waktu dapat ditingkatkan, karena apabila karyawan diawasi lebih ketat biasanya mereka akan bekerja lebih baik dan tidak membuang-buang waktu, serta memberikan apresiasi kepada karyawan yang bekerja sesuai dengan aturan dan menggunakan waktu nya untuk bekerja dengan maksimal untuk meningkatkan efisiensi waktu bekerja sebagai motivasi karyawan dalam bekerja, sehingga kinerja karyawan dapat ditingkatkan lagi.
3. Perusahaan dan karyawan harus bekerja sama untuk menjaga kedisiplinan di dalam bekerja untuk menjaga kuantitas dan kualitas kerja karyawan, dengan cara perusahaan terus mengevaluasi, pengawasan, memberikan motivasi, pelatihan dan pemimpin memberikan contoh yang baik agar para karyawan dapat mengikuti yang baik. Dan karyawan harus menanamkan sikap disiplin atau bertanggung jawab dalam menjalankan kewajibannya supaya perusahaan dapat mencapai tujuannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, Pandi. (2016). *Concept & Indicator Human Resources Management for Management Research*. Yogyakarta: Deepublish
- Agustini, Faizah. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjutan*. Medan: Madenatera
- Anuar, Saiful. (2021). *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT Soraya Bedsheet Pekanbaru*. Tersedia di: <https://ekobis.stieriau-akbar.ac.id/index.php/Ekobis/article/view/5/2>
- Arga, Galih dan Fetty Poerwita. (2018). *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Arah Environmental Indonesia Bag. Surakarta*. Tersedia di: <https://openlibrarypublications.telkomuniversity.ac.id/index.php/management/article/view/6365/6343>
- Bintoro, dan Daryanto. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja*. Yogyakarta: Gava Media
- Dessler, Gary. (2017). *Human Resources Management-Thirteenth Edition*. New Jersey: Prentice Hall
- Fahmi, Irham. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Bandung: CV. Alfabeta
- Ghozali, Imam. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Hasibuan, Malayu S.P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi revisi. Jakarta: PT Bumi Askara.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Kurbani, Adie. (2018). *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Argo Massiv International Group*. Tersedia di: https://www.researchgate.net/publication/341377059_Pengaruh_Disiplin_Kerja_Terhadap_Kinerja_Karyawan_Pada_PT_Agro_Massiv_International_Group
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Edisi keenpat belas. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Rachman, Taufiq. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bogor: Ghalia Indonesia

- Robbins, Stephen P. And Marry Coulter. (2016). *Manajemen, Jilid 1 Edisi 13, Alih Bahasa: Bob Sabran dan Devri Bardani P.* Jakarta: Erlangga
- Sedamaryanti. (2017). *Perencanaan dan Pembangunan SDM.* Bandung: Refika Aditama
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D.* Edisi kedua puluh. Bandung: Alfabeta
- Syafrina, Nova. (2017). *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Suka Fajar Baru.* Tersedia di: <https://ekobis.stieriau-akbar.ac.id/index.php/Ekobis/article/view/5/2>
- Tulip, Aras. (2018). *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bintang Selatan Agung Palembang.* Tersedia di: <https://ekobis.unisti.ac.id/index.php/ejurnal/article/view/26/27>

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Risendi Muhammad Fauzi
Alamat : Perum Indogreen Blok G3 No 3, Kec. Citeureup, Kab.
Bogor 16810
Tempat dan tanggal lahir : Lampung, 30 Januari 1999
Agama : Islam
No. Telp/Hp : 08970095421
Email : risendi99@gmail.com
Pendidikan

- SD : SDN Citeureup 3
- SMP : SMPN 3 Citeureup
- SMA : SMKN 1 Cibinong
- Perguruan Tinggi : Universitas Pakuan

Bogor, September 2023

Risendi Muhammad Fauzi

LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuisisioner Penelitian

KUESIONER PENELITIAN

Kepada Yth. Responden Penelitian

Karyawan PT. Anggada Perkasa

Dengan Hormat,

Saya yang bertanda tangan dibawah ini adalah mahasiswa Universitas Pakuan, dengan identitas:

Nama : Risendi Muhammad Fauzi

NPM : 021119252

Fakultas : Ekonomi & Bisnis

Jurusan : Manajemen

Dalam rangka mendapatkan data guna untuk menyusun skripsi dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Anggada Perkasa”, maka saya mohon bantuan serta kesediaannya Bapak/Ibu untuk mengisi kuisisioner ini. Kuisisioner ini hanya bertujuan untuk kepentingan penelitian dan tidak disajikan kepihak luar, serta kerahasiaan dalam mengisi kuisisioner ini terjamin sepenuhnya. Oleh karena itu saya berharap jawaban yang Bapak/Ibu berikan dengan jujur dan terbuka akan sangat membantu dalam penelitian ini. Atas partisipasi dan kesediaan Bapak/Ibu dalam mengisi kuisisioner ini saya ucapkan terima kasih.

Hormat Saya,

Risendi Muhammad Fauzi

(021119252)

IDENTITAS RESPONDEN

Untuk kelengkapan data penelitian, saya mohon Bapak/Ibu /Saudara/Saudari mengisi data dibawah ini dengan memberi tanda ceklis (\checkmark) di kolom jawaban yang dipilih :

1. Jenis Kelamin : Laki-Laki / Perempuan
2. Usia : < 30 tahun
 31 – 40 tahun
 > 40 tahun
3. Pendidikan Terakhir : SMP
 SMA/SMK
 Diploma (D1 / D2 / D3)
 Sarjana (S1)

PETUNJUK PENGISIAN

Ceklis pada kolom penilaian yang sesuai dengan pilihan anda!

TP = Tidak Pernah (1)

PR = Pernah (2)

KK = Kadang-kadang (3)

SR = Sering (4)

SL = Selalu (5)

CONTOH :

No.	Pertanyaan	TP	PR	KK	SR	SL
1.	Datang ke tempat kerja tepat waktu				\checkmark	

Daftar Pertanyaan Variabel Disiplin Kerja (X)

No	Pertanyaan	S	SR	KK	PR	TP
A.	Kehadiran					
1	Datang tepat waktu sesuai jam kerja					
2	Mengisi daftar hadir					
3	Menerima konsekuensi ketidakhadiran					
B.	Tata Cara Kerja					
1	Memakai pakaian, peralatan kerja dengan <i>safety</i>					
2	Mampu menggunakan peralatan kerja dengan baik sesuai standar perusahaan					
3	Melakukan pekerjaan sesuai SOP perusahaan					
C.	Ketaatan pada atasan					
1	Taat pada peraturan perusahaan dan perintah atasan					
2	Bersikap sopan kepada atasan					
3	Menghormati keputusan atasan					
D.	Kesadaran Bekerja					
1	Melakukan pekerjaan dengan baik dan sungguh-sungguh					
2	Jujur dalam bekerja					
3	Merapihkan peralatan kerja setelah selesai bekerja					
E.	Tanggung Jawab					
1	Menjaga nama baik perusahaan dalam bekerja					
2	Bertanggung jawab atas pekerjaan yang dilakukan					
3	Bekerja sesuai dengan peraturan dan standar kerja perusahaan					

Daftar Pertanyaan Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No	Pertanyaan	S	SR	KK	PR	TP
A. Kualitas Kerja						
1	Karyawan melakukan pekerjaan dengan teliti					
2	Karyawan melakukan pekerjaan dengan rapih					
3	Karyawan melakukan pekerjaan sesuai dengan standar perusahaan yang ditetapkan					
B. Kuantitas						
1	Menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target pekerjaan					
2	Bekerja secara maksimal untuk menyelesaikan pekerjaan					
3	Efisiensi waktu dalam bekerja					
C. Ketepatan Waktu						
1	Dapat menyelesaikan tugas tepat waktu					
2	Mematuhi jam kerja sesuai aturan					
3	Menggunakan waktu dengan baik					
D. Efektivitas						
1	Memaksimalkan sumber daya organisasi					
2	Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan di awal waktu					
3	Memiliki solusi kreatif dalam menyelesaikan masalah					
E. Kemandirian						
1	Karyawan mampu menyelesaikan tugas dari atasan					
2	Mampu memahami permasalahan dari tugas yang diberikan					
3	Memiliki kepercayaan diri dalam bekerja					

2. Kinerja Karyawan (Y)

No	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12	Y13	Y14	Y15	Total
1	5	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	4	56
2	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	55
3	5	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	56
4	5	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	56
5	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	5	4	4	56
6	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	4	5	4	56
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	60
8	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	5	56
9	5	5	4	3	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	63
10	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	2	5	4	57
11	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	53
12	4	4	4	3	5	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	55
13	5	5	5	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	58
14	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	56
15	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	5	4	4	61
16	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	5	58
17	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	57
18	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	57
19	5	4	4	4	3	4	5	4	4	4	3	5	3	4	4	60
20	4	5	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	58
21	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	5	58
22	5	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	5	57
23	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	55
24	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	58
25	4	4	5	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	55
26	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	56
27	4	4	5	4	3	3	3	4	4	4	3	3	5	4	5	58
28	4	4	5	3	4	5	4	3	3	4	4	4	3	5	4	59
29	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	55
30	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	54

Lampiran 3. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

1. Disiplin Kerja (X)

No	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan	Kesimpulan
1	0,404	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
2	0,490	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
3	0,389	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
4	0,583	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
5	0,616	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
6	0,554	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
7	0,673	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
8	0,593	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
9	0,657	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
10	0,845	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
11	0,599	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
12	0,501	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
13	0,781	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
14	0,699	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
15	0,830	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.879	15

2. Kinerja Karyawan (Y)

No	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan	Kesimpulan
1	0,414	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
2	0,455	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
3	0,399	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
4	0,591	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
5	0,417	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
6	0,445	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
7	0,639	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
8	0,656	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
9	0,696	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
10	0,564	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
11	0,453	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
12	0,484	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
13	0,581	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
14	0,389	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
15	0,379	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.782	15

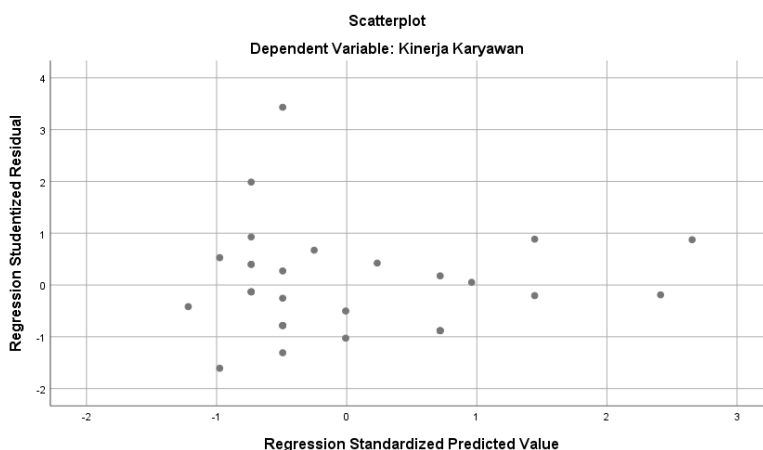
Lampiran 4. Hasil Uji Asumsi Klasik

1. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.90547757
Most Extreme Differences	Absolute	.119
	Positive	.119
	Negative	-.091
Test Statistic		.119
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

2. Hasil Uji Heteroskedastitas



3. Hasil Uji Linearitas

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Karyawan * Disiplin Kerja	Between Groups	(Combined)	50.895	11	4.627	1.015	.472
		Linearity	27.672	1	27.672	6.069	.024
		Deviation from Linearity	23.223	10	2.322	.509	.862
	Within Groups		82.071	18	4.560		
	Total		132.967	29			

Lampiran 5. Hasil Uji Regresi Linear Sederhana

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	42.063	5.506		7.640	.000
	Disiplin Kerja	.236	.087	.456	2.713	.011

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Analisis Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.456 ^a	.208	.180	1.939

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Uji t

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	42.063	5.506		7.640	.000
	Disiplin Kerja	.236	.087	.456	2.713	.011

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Lampiran 6. Surat Pernyataan Telah Melakukan Riset

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini :

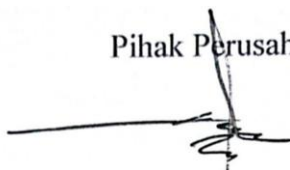
Nama : Risendi Muhammad Fauzi
Nomor Mahasiswa : 021119252
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Judul Skripsi : PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

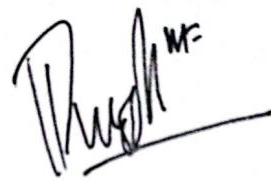
Menyatakan benar saya telah menghubungi instansi/perusahaan yang saya jadikan lokasi penelitian dan dari pihak perusahaan telah menyatakan kesanggupan untuk menerima dilakukan riset/observasi tersebut.

Adapun dari pihak perusahaan yang menerima:

Nama : Endin Saepudin
Jabatan : Supervisor Operasional
Nama Perusahaan : PT. Anggada Perkasa
Alamat Perusahaan : Jl Mayor Oking, Km.2, Kec. Cibinong, Kab. Bogor, Jawa Barat.
Judul Penelitian : Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Anggada Perkasa

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya.

Pihak Perusahaan

Endin Saepudin
Supervisor Operasional

Peneliti

Risendi Muhammad Fauzi