



**PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT. ATISHAR PANEL**

Skripsi

Diajukan Oleh :

Meiyssa
021120137

**FAKULTAS EKONOMI & BISNIS
UNIVERSITAS PAKUAN
BOGOR**

2024



**PENGARUH DISIPLIN KEJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT ATISHAR PANEL**

Skripsi

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

Diketahui,

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

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

**PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT ATISHAR PANEL**

Skripsi

Telah disidangkan dan dinyatakan lulus

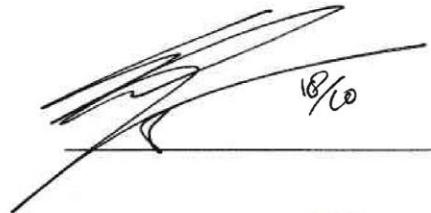
Pada hari : Senin, tanggal 22 Juli 2024

Meiyssa
021120137

Menyetujui

Ketua Penguji Sidang

(Dr. H. Erik Irawan Suganda, MA)



Handwritten signature of Dr. H. Erik Irawan Suganda, MA, dated 18/07.

Ketua Komisi Pembimbing

(Angka Priatna, SE., MM)



Handwritten signature of Angka Priatna, SE., MM, dated 22/07-24.

Anggota Komisi Pembimbing

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



Handwritten signature of Towaf Totok Irawan, SE., ME., Ph.D.

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Meiyssa
NPM : 021120137
Judul Skripsi : Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Atishar Panel

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

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

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

Bogor, 22 Juli 2024



Meiyssa

021120137

© Hak Cipta milik Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan, tahun 2024

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 karakteristik, 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.

ABSTRAK

MEIYSSA. 021120137. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Atishar Panel. Di bawah bimbingan : ANGKA PRIATNA dan TOWAF TOTOK IRAWAN. 2024.

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

Penelitian tersebut dilakukan dengan menggunakan metode kuantitatif. Sampel penelitian adalah seluruh karyawan pada bagian produksi sebanyak 35 orang. Jenis penelitian yang digunakan verifikatif 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 IBM SPSS versi 25.

Hasil penelitian ini, mengungkapkan fakta bahwa terdapat pengaruh antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan PT Atishar Panel memiliki pengaruh yang positif. Hal ini dibuktikan dari nilai t hitung variabel Disiplin Kerja (X) sebesar 7,264 yang lebih besar dari t tabel yakni sebesar 1,696 atau $t \text{ hitung } 7,264 > 1,696 \text{ t tabel}$, itu artinya H_0 ditolak. Hal ini dapat juga dilihat dari signifikasinya sebesar 0,000 yang lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ sehingga hasil ini menunjukkan bahwa disiplin kerja (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Kata kunci : *disiplin, kinerja*

PRAKATA

Dengan mengucapkan Alhamdulillah, segala puji dan syukur kehadiran Allah SWT, yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya. Serta memberikan kekuatan kepada penulis baik bersifat lahir maupun batin sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi dengan skripsi yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Atishar Panel” dengan selesai.

Penulis menyadari sepenuhnya selama penulisan ini banyak sekali kesulitan dan hambatan yang dialami penulis, namun berkat doa dukungan dan kerja sama dari berbagai pihak, sehingga penulis dapat menyelesaikan tahapan ini. Oleh karena itu, melalui pada kesempatan ini izinkan penulis mengucapkan terima kasih kepada pihak terkait yang telah membantu:

1. Kedua Orang Tua Penulis yang telah memberikan dukungan serta doa yang tak terhingga beserta bantuan moral dan materil dalam penyusunan proposal penelitian ini.
2. Rektor Universitas Pakuan Bapak Prof. Dr. Ir.H. Didik Notosudjono.,M.Sc. yang memberikan kesempatan kepada penulis untuk menimba ilmu di Universitas Pakuan selama ini.
3. Bapak Towaf Totok Irawan, SE., ME., Ph.D Selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan Bogor.
4. Bapak Prof. Dr. Yohanes Indrayono, Ak.,MM.,CA Selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan Bogor.
5. Ibu Tutus Rully, S.E., M.M Selaku Asisten Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan Bogor.
6. Bapak Angka Priatna, SE., MM Selaku Ketua Komisi Pembimbing yang telah bersedia meluangkan waktu selama penyusunan Proposal Penelitian ini.
7. Bapak Towaf Totok Irawan, SE., ME., Ph.D Selaku Anggota Komisi Pembimbing yang telah bersedia meluangkan waktu selama penyusunan Proposal Penelitian ini.
8. Para Bapak/Ibu Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan yang telah sabar dalam memberikan ilmunya.
9. Pemilik dan Karyawan PT. Atishar Panel yang sudah membantu dalam proses penyusunan proposal penelitian ini.

10. Triogawati Rahayu, Gini alpina yang selalu kebersamai perjalanan saya suka maupun duka, terimakasih selalu menghibur dan menjadi penyemangat sehingga saya dapat Menyusun proposal penelitian ini
11. Manajemen kelas D 2020 yang selalu memberikan kenangan indah selama kuliah bagi penulis
12. Serta teman-teman mahasiswa program studi manajemen angkatan 2020
13. Semua pihak yang tidak bisa saya dapat sebutkan satu-persatu yang telah membantu memberi dukungan dalam penyusunan Proposal Penelitian ini.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa Proposal Penelitian ini masih jauh dari sempurna, dikarenakan keterbatasan dan kemampuan penulis. Semoga Proposal Penelitian ini dapat bermanfaat bagi pembaca dan yang memerlukannya

Bogor, 22 Juli 2024

Penulis,
Meiyssa

DAFTAR ISI

ABSTRAK	vi
PRAKATA	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Identifikasi dan Perumusan Masalah.....	9
1.2.1 Identifikasi Masalah.....	9
1.2.2 Perumusah Masalah	9
1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian	9
1.3.1 Maksud Penelitian.....	9
1.3.2 Tujuan Penelitian	10
1.4 Kegunaan Penelitian.....	10
1.4.1 Kegunaan Praktis	10
1.4.2 Kegunaan Akademis	10
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	11
2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM).....	11
2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia.....	11
2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	12
2.1.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia.....	13
2.2 Kinerja Karyawan.....	14
2.2.1 Pengertian Kinerja Karyawan	14
2.2.2 Manfaat Penilaian Kinerja	15
2.2.3 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja	16
2.2.4 Tujuan Kinerja Karyawan.....	17
2.2.5 Indikator Kinerja Karyawan	17
2.3 Disiplin	18
2.3.1 Pengertian Disiplin Kerja.....	18
2.3.2 Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja	19
2.3.3 Macam-Macam Disiplin Kerja	21

2.3.4 Indikator Disiplin Kerja	22
2.4 Penelitian Sebelumnya dan Kerangka Pemikiran.....	23
2.4.1 Penelitian Sebelumnya.....	23
2.4.2 Kerangka Pemikiran	27
2.5 Hipotesis Penelitian	29
BAB III METODE PENELITIAN	30
3.1 Jenis Penelitian	30
3.2 Objek Penelitian, Unit Analisis, dan Lokasi Penelitian	30
3.2.1 Objek Penelitian.....	30
3.2.2 Unit Analisis	30
3.2.3 Lokasi Penelitian.....	30
3.3 Jenis dan Sumber Data Penelitian	30
3.3.1 Jenis Data Penelitian.....	30
3.3.2 Sumber Data Penelitian	31
3.4 Operasionalisasi Variabel.....	31
3.5 Metode Penarikan Sampel.....	32
3.6 Metode Pengumpulan Data	32
3.7 Instrumen Penelitian.....	34
3.7.1 Uji Validitas.....	34
3.7.2 Uji Reabilitas	38
3.8 Metode Pengolahan / Analisis Data	39
3.8.1 Analisis Deskriptif	39
3.8.2 Uji Asumsi Klasik.....	41
3.8.3 Analisis Regresi Linear Sederhana	41
3.8.4 Analisis Koefisien Determinasi	42
3.8.5 Uji Hipotesis	42
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	44
4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian	44
4.1.1 Sejarah PT. Atishar Panel	44
4.1.2 Visi dan Misi Perusahaan	44
4.1.3 Struktur Organisasi PT Atishar Panel	44
4.2 Profil Responden	47
4.2.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	47
4.2.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	48

4.2.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	49
4.2.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	49
4.3 Analisis Deskriptif.....	50
4.3.1 Disiplin Kerja pada PT. Atishar Panel.....	50
4.3.2 Uji Statistik	81
4.4 Pembahasan & Interpretasi Hasil Penelitian	86
4.4.1 Disiplin Kerja pada PT Atishar Panel.....	86
4.4.2 Kinerja Karyawan pada PT Atishar Panel	86
4.4.3 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Atishar Panel..	87
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	89
5.1 Kesimpulan.....	89
5.2 Saran	89
DAFTAR PUSTAKA	91
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	93
LAMPIRAN.....	94

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Jumlah Karyawan Produksi PT. Atishar Panel Pada tahun 2020-2022	3
Tabel 1. 2 Data Target Penjualan dan Realisasi Produksi PT Atishar Panel Tahun 2020-2022	3
Tabel 1. 3 Standar Predikat Penilaian Kinerja Karyawan PT Atishar Panel	4
Tabel 1. 4 Persentase Penilaian Kinerja Karyawan Pada PT Atishar Panel 2020-2022.....	4
Tabel 1. 5 Data Pelanggaran karyawan bagian produksi pada PT. Atishar Panel tahun 2020-2022	5
Tabel 1. 6 Data Absensi Karyawan PT Atishar Panel Tahun 2020-2022	7
Tabel 1. 7 Hasil Kuesioner Pra Survey Mengenai Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. Atishar Panel	7
Tabel 2. 1 Penelitian Sebelumnya	23
Tabel 3. 1 Operasionalisasi Variabel (Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Atishar Panel)	31
Tabel 3. 2 Skala Likert untuk Variabel Disiplin Kerja	33
Tabel 3. 3 Instrumen Skala Likert untuk Variabel Kinerja Karyawan.....	34
Tabel 3. 4 Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja	35
Tabel 3. 5 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan	36
Tabel 3. 6 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Disiplin Kerja	38
Tabel 3. 7 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan	39
Tabel 3. 8 Kriteria Penilaian Variabel	40
Tabel 4. 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	47
Tabel 4. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	48
Tabel 4. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	49
Tabel 4. 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	49
Tabel 4. 5 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan “Saya datang tepat waktu sesuai dengan jam kerja yang telah ditentukan oleh perusahaan”	50
Tabel 4. 6 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan “Saya pulang kerja selesai pada waktu yang ditentukan oleh perusahaan.”	51
Tabel 4. 7 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan “Saya meninggalkan pekerjaan dengan izin dari atasan langsung”	52
Tabel 4. 8 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan “Saya secara konsisten mengikuti kebijakan prosedur yang telah ditetapkan untuk menjaga kerahasiaan informasi perusahaan”	53
Tabel 4. 9 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan “Saya selalu mengerjakan tugas pekerjaan secara efektif dan efisien”	54
Tabel 4. 10 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan “Saya harus berhati-hati dalam melakukan pekerjaan dan mengerjakan sesuai aturan yang ditentukan oleh perusahaan”	54
Tabel 4. 11 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan “Saya secara rutin merencanakan serta mempersiapkan diri untuk tugas-tugas pekerjaan yang akan datang”	55
Tabel 4. 12 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan “Saya mampu menggunakan peralatan kerja dengan baik sesuai standar yang diberikan perusahaan”	56
Tabel 4. 13 Tanggapan Responden mengenai pernyataan “Saya selalu mengerjakan sesuai prosedur yang telah ditetapkan”	57

Tabel 4. 14	Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan “Saya selalu mematuhi peraturan yang telah ditentukan oleh perusahaan”	58
Tabel 4. 15	Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan “Saya harus bekerjasama dengan baik dalam bekerja yang telah ditetapkan”	59
Tabel 4. 16	Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan “Saya melaksanakan tugas pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan oleh perusahaan”	60
Tabel 4. 17	Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan “Saya selalu saling menghormati sesama karyawan ditempat kerja”	60
Tabel 4. 18	Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan “Saya merasa bahwa memiliki kepribadian yang baik dalam bekerja”	61
Tabel 4. 19	Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan “Saya mematuhi dengan jelas terhadap norma yang berlaku diperusahaan”	62
Tabel 4. 20	Rekapitulasi dan Rata-Rata Nilai Tanggapan Responden Terhadap Disiplin Kerja	63
Tabel 4. 21	Distribusi Frekuensi Disiplin	64
Tabel 4. 22	Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan “karyawan menghasilkan kualitas kerja yang sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan”	66
Tabel 4. 23	Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan “Karyawan memiliki rekomendasi untuk meningkatkan kemampuan diri sesuai dengan pekerjaan yang ditetapkan”	67
Tabel 4. 24	Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan “Karyawan menilai tingkat ketelitian untuk bekerja dalam menjalankan tugas-tugas pekerjaan yang telah ditentukan	67
Tabel 4. 25	Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan “Karyawan mampu memaksimalkan tugas mencapai target yang ditetapkan”	68
Tabel 4. 26	Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan “karyawan bekerja sesuai efisiensi waktu dalam menyelesaikan tugas-tugas yang telah ditentukan”	69
Tabel 4. 27	Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan “karyawan mengidentifikasi hambatan maupun kendala yang dapat mempengaruhi kuantitas kerja”	70
Tabel 4. 28	Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan “karyawan menyelesaikan tugas yang diberikan dengan tepat waktu”	71
Tabel 4. 29	Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan “karyawan memaksimalkan pencapaian hasil kerja sesuai kemampuan yang dimiliki”	72
Tabel 4. 30	Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan “Karyawan selalu berusaha dengan baik serta tepat waktu dalam melaksanakan pekerjaan”	73
Tabel 4. 31	Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan “Karyawan memiliki saran untuk meningkatkan efektifitas menyelesaikan pekerjaan diawal waktu ditempat pekerjaannya”	73
Tabel 4. 32	Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan “Karyawan dapat mengidentifikasi serta menerapkan perbaikan maupun inovasi untuk meningkatkan efektifitas pekerjaannya”	74
Tabel 4. 33	Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan “Karyawan melampaui target kerja yang direncanakan”	75
Tabel 4. 34	Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan “Karyawan menyelesaikan tugas dengan komitmen yang baik”	76
Tabel 4. 35	Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan “Karyawan harus berkomitmen dalam bekerja saat menyelesaikan tugas pekerjaan”	77

Tabel 4. 36 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan “Karyawan dituntut untuk mampu komitmen saat ada tugas tambahan “	78
Tabel 4. 37 Rekapitulasi dan Rata – Rata Nilai Tanggapan Responden Terhadap Kinerja Karyawan.....	78
Tabel 4. 38 Statistik Deskriptif Kinerja.....	80
Tabel 4. 39 Hasil Uji Normalitas Kolmogorov – Smirnov	82
Tabel 4. 40 Uji Heteroskedastisitas	82
Tabel 4. 41 Analisis Regresi Linear Sederhana	83
Tabel 4. 42 Analisis Koefisien Determinasi	84
Tabel 4. 43 Koefisien Regresi	85
Tabel 4. 44 Nilai Interval Koefisien Regresi	85
Tabel 4. 45 Hasil Uji T.....	85

DAFTAR GAMBAR

Gambar 4. 1 Struktur Organisasi.....	45
Gambar 4. 2 Grafik Responden Jenis Kelamin Responden	48
Gambar 4. 3 Grafik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	48
Gambar 4. 4 Grafik Responden Berdasarkan Usia	49
Gambar 4. 5 Grafik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	50
Gambar 4. 6 Histogram Variabel Disiplin	65
Gambar 4. 7 Histogram Variabel Kinerja.....	81
Gambar 4. 8 Uji Heteroskedastisitas	83

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian.....	95
Lampiran 2 Tabulasi Hasil Penelitian Variabel Disiplin Kerja	99
Lampiran 3 Tabulasi Hasil Penelitian Variabel Kinerja Karyawan.....	100
Lampiran 4 Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja	101
Lampiran 5 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan.....	104
Lampiran 6 Tabel Distribusi R Tabel.....	107
Lampiran 7 Tabel Distribusi T Tabel.....	108
Lampiran 8 Dokumentasi.....	109

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam suatu organisasi maupun perusahaan tentu didukung kuat dengan adanya visi misi dari sumber daya manusia yang berperan sangat penting. Karena dengan sumber daya yang berkualitas akan memberikan hasil yang optimal bagi perusahaan. Oleh sebab itu setiap organisasi perlu mengoptimalkan manajemen sumber daya manusia agar berfokus pada pengelolaan dalam setiap aktivitas organisasi. Organisasi dalam perusahaan akan berjalan sesuai harapan apabila sumber daya manusia memiliki tujuan yang sama yaitu untuk memajukan dan meningkatkan keuntungan yang berdampak pada perkembangan tempat mereka bekerja.

Setiap perusahaan memiliki tujuan utama dalam memaksimalkan keuntungan agar mampu menjamin kesejahteraan seluruh karyawan dan kelangsungan perusahaan. Untuk mencapai tujuan ini tidak hanya bergantung pada kuantitas dan kualitas produk, inovasi, fasilitas yg diberikan perusahaan ataupun modal besar, namun keberhasilan tersebut tergantung pada sumber daya manusia yaitu karyawan atau sumber daya manusia perusahaan.

Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya, termasuk memaksimalkan keuntungan untuk menjamin kesejahteraan karyawan dan keberlangsungan perusahaan, tidak hanya bergantung pada kualitas dan kuantitas produk, teknologi yang digunakan, lokasi kerja, fasilitas perusahaan, atau modal yang besar. Namun keberhasilan ini juga sangat bergantung pada tenaga kerja atau sumber daya manusia yang menjalankan usaha tersebut.

Menurut Sedarmayanti (2017) sumber daya manusia adalah mencakup semua potensi yang dimiliki oleh individu dan dapat dimanfaatkan bermanfaat untuk menghasilkan produk atau layanan administrasi yang bermanfaat bagi masyarakat. Suatu organisasi seharusnya bisa maju dan sukses tidak hanya menerima manfaat besar yang diperoleh namun karna ada faktor pendukung lainnya. Sumber daya manusia meliputi para pekerja atau individu yang berupaya keras dalam bekerja untuk mencapai tujuan organisasi.

Seperti yang diketahui Bintaro dan Daryanto (2017) bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang mencerminkan kuantitas dan kualitas yang dicapai individu ketika melaksanakan tanggung jawab sesuai dengan tugas yang diberikan. Salah satu faktor yang penting yang menentukan keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya adalah kinerja pegawai.

Kinerja dapat diukur dari sikap disiplin karyawan yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja. Disiplin kerja yang tinggi tentu akan menghasilkan

eksekusi yang bagus. Disiplin kerja merupakan suatu tindakan yang dilakukan manajemen untuk mematuhi standar organisasi perusahaan. Masing-masing perwakilan memprioritaskan kekuatan dengan disiplin terhadap pekerjaan mereka karena fakta bahwa rata-rata individu melihat lebih baik apapun yang biasanya diharapkan dalam pekerjaan mereka.

Menurut Sutrisno (2019) disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat pekerja terhadap peraturan dan pedoman organisasi. Disiplin kerja atau rutinitas positif yang harus ditanamkan pada diri perwakilan tidak boleh didasarkan pada tekanan saja, namun harus lebih didasarkan pada kesadaran dari dalam diri perwakilan. Ketidaksiplinan individu atau perwakilan dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerja.

PT Atishar Panel adalah perusahaan manufaktur yang bergerak dibidang furniture partikel board yang terus mengembangkan bisnisnya. PT Atishar ini terletak di Kawasan Industri Sentul, Jl. Panel Raya No. IC, Desa Leuwintug, Kecamatan Citeureup – Kabupaten Bogor. Perusahaan ini merupakan bergerak di bidang furniture yang memproduksi berbagai macam peralatan rumah tangga, seperti rak serba guna, lemari pakaian, meja belajar, dan meja rias.

Pada hasil pengamatan peneliti di bagian produksi PT Atishar Panel, fenomena yang muncul dari bagian produksi PT Atishar Panel menunjukkan bahwa bagian produksi ini mempunyai sejumlah beberapa permasalahan, salah satunya adalah kurangnya disiplin kerja. Contohnya adalah kurangnya pemahaman karyawan terhadap peraturan yang ada sehingga menyebabkan kurangnya kesadaran karyawan untuk mematuhi peraturan yang berlaku di perusahaan, seperti masih ada beberapa karyawan yang izin tidak masuk kerja, bermain-main dengan karyawan, telepon seluler pada jam kerja atau diberikan izin tanpa memberikan alasan yang jelas, selain itu tidak mematuhi pedoman sehingga menyebabkan tingkat ketidaksiplinan yang sangat tinggi. Akibat kurangnya rasa tanggung jawab maka terjadilah backlog pekerjaan dan kuantitas pekerjaan yang harus ditingkatkan oleh karyawan untuk menunjang penyelesaian tugas atau pekerjaan tepat waktu. Perusahaan melakukan evaluasi karyawan dengan maksud untuk meningkatkan kualitas, kuantitas dan waktu kerja agar karyawan berkinerja baik dan mencapai hasil yang diinginkan perusahaan.

Tabel 1. 1 Jumlah Karyawan Bagian Produksi PT. Atshisar Panel Pada tahun 2020-2022

Tahun	Divisi						Jumlah Karyawan
	Sizeing	Jalusi	Produksi 1	Produksi 2	Laminasi Mesin	Laminasi Sablon	
2020	3	5	12	11	4	3	38
2021	3	5	10	10	4	3	35
2022	3	5	10	10	4	3	35

Sumber : *PT. Atishar Panel 2023*

Berdasarkan tabel 1. 1 pada penelitian ini peneliti mengambil semua bagian produksi sebagai objek penelitian. Produksi adalah proses penciptaan pada adanya penambahan nilai guna dari barang atau jasa bentuk yang diikuti oleh penambahan manfaat, bentuk, waktu, tempat atas faktor-faktor produksi sehingga dari produksi tersebut memiliki kemampuan lebih tinggi dalam memenuhi kebutuhan pemakaiannya.

Sebagai salah satu perusahaan manufaktur PT Atishar Panel terus meningkatkan angka produksi sebagai perusahaan manufaktur yang terus mengalami pertumbuhan. Produk buatan PT Atishar Panel, khusus untuk perlengkapan keluarga seperti lemari, kursi, meja rias. Informasi berikut ini berkaitan dengan tingkat hasil yang meliputi target produksi dan realisasinya dibagian produksi PT Atishar Panel selama tahun 2021-2022. Berikut data mengenai target dan realisasi produksi PT. Atishar Panel tahun 2021-2022 :

Tabel 1. 2 Data Target Penjualan dan Realisasi Bagian Produksi PT Atishar Panel Tahun 2020-2022

Tahun	Target	Realisasi	Persentase
2020	37.423	35.796	95,65%
2021	34.727	32.400	93,29%
2022	33.487	31.200	93,17%

Sumber : *PT. Atishar Panel Pada tahun 2023*

Berdasarkan tabel 1.2 diatas, terlihat bahwa pada tahun 2020 target penjualan sebesar 37.423, dengan realisasi 35.796 atau 95,65%. Pada tahun 2021, target penjualan sebesar 34.727, dengan realisasi 32.400 atau 93,29%. Pada tahun 2022, target penjualan sebesar 33.487, dengan realisasi 31.200 atau 93,17%. Hal menunjukkan bahwa rendahnya kinerja karyawan produksi PT. Atishar Panel menyebabkan target dan tujuan perusahaan tidak tercapai. Disiplin kerja juga terbukti sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dibawah ini merupakan standar penilaian kinerja yang berlaku di PT Atisahar Panel .

Tabel 1. 3 Standar Predikat Penilaian Kinerja Karyawan PT Atishar Panel

No	Hasil	Grade	Predikat
1	90-100	A	Sangat Baik
2	80-89	B	Baik
3	70-79	C	Cukup Baik
4	60-69	D	Kurang
5	<60	E	Buruk

Sumber : *PT. Atishar Panel Pada Tahun 2023*

Tabel 1. 4 Persentase Penilaian Kinerja Karyawan Pada Bagian Produksi PT Atishar Panel 2020-2022

No	Aspek penilaian	2020		2021		2022	
		Nilai	Predikat	Nilai	Predikat	Nilai	Predikat
1	Tanggung Jawab	79	C	77	C	75	C
2	Kerja Sama	81	B	80	B	78	C
3	Kedisiplinan	77	C	75	C	75	C
4	Kehadiran	75	C	71	C	71	C
5	Pemahaman terhadap tugas	83	B	80	B	78	C
6	Mematuhi peraturan perusahaan	78	C	75	C	73	C
7	Kualitas kerja	80	B	80	B	75	C
8	Kuantitas kerja	81	B	80	B	79	C
Rata-rata / Tahun		79,25		77,25		75,50	

Sumber : *PT. Atishar Panel 2023*

Berdasarkan tabel 1. 4 dapat dilihat bahwa hasil penilain kinerja karyawan pada bagian PT. Atishar Panel pada saat ini mengalami fluktuasi dengan persentase pada tahun 2020 dengan rata-rata sebesar 79,25 dan mengalami penurunan pada tahun 2021 dengan rata-rata 77,25 dan penurunan kembali pada tahun 2022 dengan rata-rata 75,50. Terlihat menunjukkan bahwa kinerja bagian produksi PT. Atishar Panel tergolong kategori cukup baik belum mencapai dikategori baik. Dengan cara ini, perusahaan harus melakukan langkah perbaikan untuk mengembangkan eksekusi lebih lanjut untuk mendapatkan evaluasi eksekusi yang lebih baik di masa yang akan datang. Evaluasi penilaian kinerja karyawan bagian produksi PT. Atishar Panel biasanya dilakukan secara konsisten untuk memutuskan nilai terkahir dari eksekusi yang tepat. Teknik yang digunakan adalah metode Behaviorally Ancor Rating Scale adalah Teknik evaluasi yang berfokus pada kombinasi insiden kritis dan evaluasi yang menggunakan skala yang menggambarkan secara spesifik tentang kinerja karyawan yang tepat. Teknik ini sangat tepat dan akurat dalam mengevaluasi perilaku kinerja karyawan.

selain itu, digunakan juga metode Management by Objectives. Teknik ini dapat menjadi jawaban atas kebutuhan perusahaan akan pemeriksaan kinerja karyawan yang kuat. Hal ini terjadi karena teknik bersisi sekumpulan norma yang menjadi tujuan atas pencapaian semua karyawan sehingga perkembangannya dapat diukur secara periodik. Berikut ini adalah data pelanggaran karyawan pada bagian produksi PT. Atishar Panel periode 2020 sampai 2022..

Tabel 1. 5 Data Pelanggaran karyawan bagian produksi pada PT. Atishar Panel tahun 2020-2022

Tahun	Surat Peringatan		
	SP 1	SP 2	SP 3
2020	12	4	-
2021	9	2	-
2022	15	5	1

Sumber : PT. Atishar Panel Pada tahun 2023

Berdasarkan tabel 1.5 diatas dapat dilihat bahwa jumlah karyawan yang mendapatkan surat peringatan pada tahun 2020 berjumlah 12 orang untuk peringatan pertama dan 4 orang untuk peringatan kedua. Jumlah karyawan yang mendapatkan surat perinhayon pada tahun 2021 berjumlah 9 orang untuk peringatan pertama dan 2 orang untuk peringatan kedua. Sedangkan di tahun 2022 jumlah karyawan yang mendapatkan surat peringatan sebanyak 15 orang untuk peringatan pertama, sebanyak 5 orang untuk peringatan kedua dan 1 orang untuk peringatan ketiga. Dapat dilihat hal ini menunjukkan bahwa masih terdapat karyawan yang melanggar peraturan atau kesalahan setiap tahunnya. Meskipun perusahaan telah membuat ketetapan dan memberikan sanksi yang cukup bera, namun metode ini masih belum efektif karena minimnya kesadaran karyawan terhadap disiplin kerja. Oleh karena itu dapat dilihat bahwa tingkat disiplin kerja di PT. Atishar Panel masih tendah dan minim kesadaran pada setiap individu tentang pentingnya kedisiplinan..

Sanksi yang berlaku di perusahaan diyakini dapat menyadarkan karyawan sehingga mereka mendapatkan efek jera dan mau belajar dari kesalahan agar mencegah terulangnya kesalahan yang sama. Setiap karyawan yang melanggar peraturan akan diberikan sanksi berupa surat peringayan (SP) tingakat 1,2 dan 3. Peringatan 1 berisi sanksi ringan berupa teguran lisan, SP-2 berisi teguran secara tertulis, dan SP-e berisi surat pemberhentian kerja.

Surat Peringatan (SP) 1 diberikan kepada pekerja yang melakukan pelanggaran seperti:

1. Tidak masuk tapa keterangan.
2. Tidak mematuhi perintah pimpinan
3. Meninggalkan lingkungan kerja tanpa izin selama jam kerja dan sebelum waktu istirahat atau pulang

4. Absen satu kali dalam sebulan tanpa alasan yang dapat dipertanggungjawabkan
5. Tidak memakai seragam, topi, dan sepatu saat bekerja.

Surat Peringatan (SP)2 diberikan kepada pekerja yang melakukan pelanggaran seperti:

1. Mendapatkan surat peringatan tingkat 1 dua kali dalam sebulan
2. Absen dua kali berturut-turut dalam sebulan
3. Menggunakan peralatan, mesin, atau kendaraan (mobil, truk, sebagainya) yang tidak berkaitan dengan pekerjaan atau yang tidak disetujui untuk itu tanpa izin.

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

1. Telah menerima dua surat peringatan tingkat kedua dalam waktu dua bulan atau kurang
2. Meninggalkan alat atau mesin kerja yang sedang beroperasi
3. Tidak memeriksa peralatan atau mesin kerja yang macet atau rusak sehingga dapat membahayakan keselamatan kerja.
4. Tidak masuk kerja beberapa kali atau lebih dalam waktu kurang dari satu bulan.

Perusahaan ini telah berusaha untuk memperbaiki sikap disiplin dalam karyawan dengan menetapkan keputusan yang telah ditetapkan. Meskipun demikian, masih ada pekerja yang tidak mengikuti prinsip-prinsip tersebut, pengakuan bahwa persentase kehadiran karyawan melebihi batas toleransi yang ditetapkan perusahaan dan bahwa pencapaian produksi tidak pernah memenuhi target yang telah ditentukan menunjukkan bahwa hasil kerja karyawan berdampak negatif pada perusahaan.

Disiplin kerja karyawan berperan dalam kinerja karyawan pada PT Atishar Panel telah ditetapkan tata tertib masuk kerja akan tetapi permasalahan yang terkait karyawan yang kurang memiliki disiplin kerja yang baik dalam bekerja, seperti tingkat ketidakhadiran dan keterlambatan, akan mengurangi jumlah jam kerja dan pelaksanaan produksi. Berikut dapat dilihat tingkat absensi karyawan yang terjadi di PT. Atishar Panel.

Tabel 1. 6 Data Absensi Karyawan Pada Bagian Produksi PT Atishar Panel Tahun 2020-2022

Tahun	Jumlah karyawan	Jumlah hari kerja	Data Absensi			Jumlah karyawan yang Tidak Hadir	Presentase
			Izin	Sakit	Alpa		
2020	38	312	28	20	25	73	23%
2021	35	312	38	25	28	91	29%
2022	35	312	40	29	35	104	33%

Sumber : *PT. Atishar Panel Pada tahun 2023*

Berdasarkan tabel 1. 6 di atas, terlihat tingkat ketidakhadiran karyawan selama 3 tahun periode 2020-2022. Hal ini terlihat dari penurunan masih ada banyak karyawan mengambil izin karena ada faktor mendadak di luar urusan pekerjaan dan beberapa karyawan yang tidak hadir tanpa keterangan. Dari informasi diatas, terlihat bahwa peningkatan ketidakhadiran karyawan menyebabkan penurunan kinerja. Pada tahun 2020, tingkat ketidakhadiran adalah 23%, kemudian meningkat menjadi sebesar 29% pada tahun 2021, dan mencapai tingkat ketidakhadiran sebesar 33% pada tahun 2022. Hal ini menunjukkan adanya masalah ketidakdisiplinan di tempat kerja. Perusahaan telah mengambil langkah tegas, terutama melalui pekerja yang mendapatkan sanksi yang tegas.

Upaya perusahaan dalam mengembangkan kinerja karyawan sampai saat ini belum mampu mencapai hasil yang ideal, karena sering kali terjadi hambatan atau masalah tersebut sehingga tidak hati-hati dalam melihat permasalahan mengenai sumber daya manusia yang diantaranya seperti adanya keterlambatan, ketidakhadiran, serta adanya regulasi yang ditetapkan oleh perusahaan namun saja tidak dipatuhi. Hal ini terjadi karena minimnya tingkat kesadaran disiplin kerja sehingga dapat mempengaruhi pelaksanaan dalam mencapai kinerja karyawan pada PT Atishar Panel. Berdasarkan tabel diatas terdapat jumlah data absensi yang menunjukkan kondisi ketidakdisiplinan yang dilakukan karyawan dapat diperkuat oleh hasil pra-survey

Tabel 1. 7 Hasil Kuesioner Pra Survey Mengenai Disiplin Kerja Karyawan Pada Bagian Produksi PT. Atishar Panel

No	Pernyataan Survey awal Kuesioner Terkait Disiplin Kerja	YA	%	TIDAK	%
1	Kehadiran				
	Saya datang ke tempat kerja tepat pada waktunya	8	40%	12	60%
	Saya pulang kerja sesuai dengan waktu yang telah ditentukan	7	35%	13	65%
2	Tingkat Kewaspadaan				

No	Pernyataan Survey awal Kuesioner Terkait Disiplin Kerja	YA	%	TIDAK	%
	Saya berhati-hati dalam melakukan pekerjaan sesuai peraturan perusahaan	13	65%	7	35%
	Saya menjaga peralatan kerja secara efektif dan efisien	15	75%	5	25%
3	Ketaatan pada standar kerja				
	Saya selalu menaati peraturan yang diterapkan perusahaan	10	50%	10	50%
	Saya bekerja sesuai prosedur kerja yang telah ditetapkan	13	65%	7	35%
4	Ketaatan pada peraturan kerja				
	Saya selalu menggunakan tanda pengenal didalam perusahaan	16	80%	4	20%
	Saya mematuhi peraturan yang berlaku diperusahaan	5	25%	15	75%
5	Etika kerja				
	Saya dapat menjaga tingkah laku sesuai norma yang berlaku	15	75%	5	25%
	Saya jujur dalam bekerja	14	70%	6	30%

Sumber : *Data Primer diolah 2023*

Berdasarkan tabel diatas hasil pra survey mengenai disiplin kerja masih adanya karyawan yang tingkat disiplin kerjanya rendah. Namun pada indikator kehadiran pada pertanyaan “Saya datang ke tempat kerja tepat pada waktunya” mayoritas karyawan menjawab tidak sebanyak 12 karyawan dengan persentase 60% dan pertanyaan “Saya pulang kerja sesuai dengan waktu yang telah ditentukan” mayoritas karyawan menjawab tidak sebanyak 13 karyawan dengan persentase 65% dari daftar pertanyaan yang dicantumkan sebagian besar karyawan banyak yang menjawab tidak. Hal ini mengindikasikan, bahwa sebagian karyawan perusahaan menganggap kehadiran yang dilaksanakan oleh perusahaan belum berjalan efektif, antara lain akibat rendahnya pemahaman karyawan terhadap kehadiran, sehingga membuat mereka seandainya masuk kerja dan pulang kerja.

Kemudian pada indikator ketaatan pada standar kerja pada pertanyaan “Saya selalu menaati peraturan yang diterapkan perusahaan” mayoritas karyawan menjawab dengan hasil seimbang untuk menjawab tidak 10 orang dan menjawab ya 10 orang dan untuk persentase 50% maka dari itu perusahaan mengalami fluktuasi untuk menaati peraturan perusahaan belum efektif untuk kinerja karyawan perlu diberi pemahaman kepada karyawan.

Pada indikator ketaatan pada peraturan kerja dengan pertanyaan “Saya mematuhi peraturan yang berlaku diperusahaan” mayoritas karyawan menjawab

tidak sebanyak 15 karyawan dengan persentase 75%. Hal ini mengindikasikan, bahwa peraturan perusahaan belum sesuai dengan jenis peraturan perusahaan yang dibutuhkan dan kemampuan peraturan kerja dalam memberikan peraturan belum selesai harapan. Jadi dapat disimpulkan bahwa dari 10 pertanyaan ada beberapa karyawan dinyatakan kurang disiplin pelaksanaan pekerjaan.

Berdasarkan uraian latar belakang yang dikemukakan bahwa masih banyak target kerja yang belum tercapai. Untuk itulah penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Atishar Panel”**.

1.2 Identifikasi dan Perumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan dari paparan latar belakang yang sudah dijelaskan diatas, maka dapat diidentifikasi permasalahan pada PT. Atishar Panel yang dipengaruhi oleh beberapa faktor, masalah yang dapat diidentifikasi oleh peneliti yaitu :

1. Target dan relisasi produksi PT Atishar Panel tidak pernah tercapai
2. Tingkat penilaian kinerja karyawan PT Atishar mengalami penurunan
3. Masih adanya karyawan yang melakukan pelanggaran saat bekerja pada PT Atishar Panel
4. Tingginya tingkat absensi ketidakhadiran karyawan bagian produksi PT Atishar Panel

1.2.2 Perumusan Masalah

1. Bagaimana disiplin kerja karyawan pada PT. Atishar Panel ?
2. Bagaimana kinerja karyawan pada PT. Atishar Panel ?
3. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Atishar Panel ?

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1 Maksud Penelitian

Maksud tujuan penelitian ini adalah untuk mengumpulkan informasi data yang berkaitan dengan disiplin kerja dan kinerja karyawan pada PT. Atishar Panel untuk menyusun skripsi. Selain itu, penelitian ini juga direncanakan sebagai upaya untuk menerapkan dan mengembangkan ilmu yang dimiliki oleh peneliti, sehingga dapat menemukan solusi terbaik untuk mengatasi masalah yang ada di perusahaan.

1.3.2 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis disiplin kerja karyawan PT. Atishar Panel
2. Untuk mengetahui dan menganalisis kinerja karyawan PT. Atishar Panel
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Atishar Panel

1.4 Kegunaan Penelitian

1.4.1 Kegunaan Praktis

Hasil penelitian ini dapat berkontribusi dalam menyelesaikan permasalahan perusahaan, khususnya terkait dampak disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

1.4.2 Kegunaan Akademis

Hasil penelitian ini dapat memberikan pengalaman dan informasi bagi peneliti khususnya dalam bidang MSDM agar dapat mengetahui perbedaan dan cara penerapan teori yang dapat selama perkuliahan dengan penerapan langsung dilapangan. Selain itu juga dipercaya dapat menjadi bahan referensi untuk penelitian selanjutnya.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia atau organisasi memegang peranan penting dalam keberlangsungan organisasi dengan mensurvei seberapa baik kinerja organisasi, bagaimana sistem organisasi dapat dijalankan, dan tujuan yang telah dicapai. Organisasi tentunya mengharapkan perwakilan yang mempunyai kemampuan, mampu berkomunikasi dalam menyelesaikan kewajibannya. Proses penggunaan hubungan dan peran sumber daya manusia secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan perusahaan pokok bahasan manajemen sumber daya manusia yang merupakan ilmu sekaligus seni. Salah satu bagian pengurus organisasi yang berkonsentrasi pada komponen manusia adalah sumber daya manusia para eksekutif. Studi tentang mengelola manajemen personalia yang efisien dan efektif untuk menjamin kepuasan semua pihak telah berkembang menjadi suatu cabang ilmu tersendiri. Pengelolaan permasalahan yang berkaitan dengan sumber daya manusia menjadi fokus utama kajian manajemen sumber daya manusia.

Menurut Hasibuan (2017), Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan spesialisasi yang befokus pada hubungan dan pekerjaan tenaga kerja, sehingga mereka layak dan efektif dalam membantu mencapai tujuan organisasi.

Menurut Sedarmayanti (2017), Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan suatu pendekatan dalam penyelesaian permasalahan kemanusiaan, mengingat pekerja merupakan sumber daya yang penting dan strategis bagi sebuah organisasi, karena hasil dari organisasi tidak sepenuhnya ditentukan oleh struktur organisasi sendiri.

Menurut Dessler dalam Zulkarnaen, W., dan Sofyan, Y. (2018): Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu strategi dan praktik yang terlibat dalam menjalankan suatu aspek “orang” atau sumber daya manusia dari posisi manajemen, yang mencakup dimana termasuk perekrutan, penyaringan, pemberian penghargaan, pengelolaan, dan penilaian

Menurut Sutrisno (2019), Manajemen SDM merupakan bagian dari pengelolaan suatu organisasi yang khusus menangani manajemen sumber daya manusia. Tugas manajemen personalia adalah mendapatkan tenaga kerja yang senang dengan pekerjaannya.

2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia memiliki kemampuan eksekutif memainkan peran penting dalam menentukan sifat setiap individu dalam suatu organisasi. Sumber daya manusia akan menyelesaikan pengaturan serta mengembangkan sumber daya yang dimiliki oleh manusia itu sendiri dengan cara melakukan seleksi dan perekrutan yang berhubungan dengan kualitas individu dari sumber daya manusia tersebut. Adapun fungsi manajemen sumber daya manusia menurut Hasibuan et.al (2022) sebagai berikut:

1. Perencanaan (*planning*)
Perencanaan adalah suatu kegiatan tindakan merencanakan tenaga kerja dengan cara aktual dan produktif agar sesuai dengan kebutuhan organisasi dalam membantu mencapai tujuan. Perencanaan selesai dengan membuat program kepegawaian yang menggabungkan meliputi pengorganisasian, pengendalian, peningkatan, penggajian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian karyawan.
2. Pengorganisasian
Pengorganisasian adalah melibatkan pengaturan semua karyawan melalui penentuan pembagian kerja, hubungan kerja, penugasan wewenang, koordinasi, dan rekonsiliasi dalam struktur organisasi.
3. Pengarahan (*directing*)
Pengarahan adalah aktivitas untuk bertujuan untuk mengarahkan semua karyawan agar bekerja sama secara efektif dan efisien, serta membantu mencapai tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.
4. Pengendalian (*controlling*)
Pengendalian adalah kegiatan untuk mengawasi untuk mengawasi karyawan agar mematuhi peraturan-peraturan perusahaan dan menjalankan pekerjaan sesuai dengan rencana.
5. Pengadaan (*procurement*)
Proses untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan karakteristik kebutuhan perusahaan sehingga diperlukan penarikan yg melibatkan seleksi, penempatan, orientasi dan induksi.
6. Pengembangan (*development*)
Proses untuk meningkatkan keterampilan baik teknis maupun teoritis, konseptual dan moral setiap karyawan yang dapat dilihat melalui pendidikan dan pelatihan.
7. Kompensasi (*compensation*)
Kompensasi dilakukan untuk memberikan balas jasa baik berupa uang maupun barang sebagai imbalan atas usaha, jasa, dan pekerjaan yg dilakukan untuk perusahaan.
8. Pengintegrasian (*integration*)

Pengintegrasian merupakan kegiatan untuk menyatukan kepentingan organisasi dan kebutuhan karyawan, sehingga tercipta kerjasama yang harmonis dan saling menguntungkan.

9. Pemeliharaan (*maintenance*)

Pemeliharaan adalah upaya untuk menjaga kondisi mental dan loyalitas karyawan agar mereka tetap berkomitmen untuk bekerja hingga mencapai masa pensiun.

10. Kedisiplinan (*discipline*)

Disiplin adalah salah satu kunci utama dalam manajemen sumber daya manusia yang dimiliki oleh para eksekutif dan merupakan cara untuk mengetahui tujuan, mengingat kenyataan bahwa tanpa kedisiplinan yang baik, mengetahui tujuan yang maksimal. Disiplin adalah kemauan dan kesadaran untuk mengikuti aturan organisasi dan norma-norma sosial.

11. Pemberhentian (*separation*)

Pemberhentian adalah keputusan untuk mengakhiri hubungan kerja individu dari suatu organisasi. Hal ini bisa disebabkan oleh keinginan karyawan, keputusan organisasi, berakhirnya kontrak kerja, adanya kecelakaan yang menyebabkan seseorang tidak dapat melanjutkan perjanjian kerja, pension dan berbagai sebab.

2.1.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hamali (2018) Tujuan manajemen sumber daya manusia yang ditargetkan oleh para eksekutif tidak hanya mencerminkan keinginan manajemen senior, tetapi juga mempertimbangkan kemampuan sumber daya manusia dan individu yang terkena dampaknya. Untuk situasi ini ada target dalam melaksanakan pengelolaan sumber daya manusia. Tujuan-tujuan yang ingin dicapai dalam pelaksanaan manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut :

1. Tujuan Sosial (*Social Objective*)

Tujuan sosial manajemen sumber daya manusia adalah agar perkumpulan atau organisasi bertanggung jawab secara sosial dan moral atas kebutuhan dan kesulitan masyarakat dengan membatasi dampak buruknya. Organisasi atau perusahaan bisnis seharusnya bekerja pada sifat masyarakat dan membantu mengatasi masalah sosial.

2. Tujuan Organisasional (*Organizational Objective*)

Tujuan organisasi adalah tujuan resmi yang dibuat untuk membantu organisasi mencapai tujuannya. Bagian sumber daya manusia meningkatkan efektivitas organisasi dengan cara-cara sebagai berikut :

- Menyediakan tenaga kerja yang sangat terlatih dan termotivasi
- Manfaatkan tenaga kerja secara produktif dan sungguh-sungguh.
- Memahami sifat pekerjaan dengan membuka pintu terbuka bagi relisasi diri yang representatif.

- Menjami kesempatan kerja yang adil bagi semua individu, lingkungan kerja yang aman dan sehat, serta melindungi hak-hak karyawan.
- Mensosialisasikan strategi sumber daya manusia kepada semua karyawan.

Kunci kelangsungan hidup suatu organisasi terletak pada kemampuannya dalam menciptakan dan mengelola sumber daya manusia dengan efektif, serta mengurangi kekurangan karyawan. Efektivitas organisasi sangat tergantung pada kemampuan sumber daya manusianya. Tanpa kehadiran tenaga kerja yang memadai, organisasi atau perusahaan tidak akan beroperasi secara optimal, yang pada akhirnya dapat mempengaruhi kelangsungan hidupnya.

1. Tujuan Fungsional (*Functional Objective*)

Tujuan fungsional adalah memastikan bahwa divisi sumber daya manusia tetap berkomitmen pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Bagian sumber daya manusia harus meningkatkan kemampuan eksekutif melalui komunikasi yang efektif. Divisi sumber daya manusia semakin diharapkan memberikan program pendaftaran dan persiapan kerja. Divisi sumber daya manusia harus memiliki pilihan untuk bekerja sebagai pemeriksa realitas ketika direktur ini mengajukan pemikiran dan arah baru.

2. Tujuan Individu (*Individual Objective*)

Tujuan individu adalah tujuan yang ingin dicapai oleh setiap anggota suatu organisasi melalui aktivitasnya didalam organisasi. Ketika tujuan pribadi karyawan tidak sejalan dengan tujuan organisasi, karyawan akan meninggalkan perusahaan. Konflik antara tujuan individu dan organisasi dapat mengakibatkan penurunan kinerja, tingkat ketidakhadiran, dan bahkan kerugian bagi perusahaan. Perusahaan seharusnya memiliki strategi untuk mengatasi masalah-masalah yang berkaitan dengan kepuasan kerja karyawan. Karyawan akan bekerja secara efektif ketika tujuan pribadi mereka terpenuhi dalam lingkungan kerja. Aktivitas sumber daya manusia harus difokuskan pada mencapai keselarasan antara pengetahuan, keterampilan, kebutuhan, dan minat karyawan dengan persyaratan pekerjaan serta imbalan yang diberikan oleh perusahaan

2.2 Kinerja Karyawan

2.2.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Keberhasilan sebuah perusahaan dapat diukur dari kinerja karyawannya. Jika para pekerja menunjukkan kinerja yang baik, maka perusahaan tersebut dianggap berhasil dalam menjalankan operasinya. Jika hasil pekerjaan mencapai standar yang ditetapkan, ini menunjukkan bahwa pegawai tersebut dianggap sesuai atau baik.

Dibawah ini merupakan pengertian kinerja menurut para ahli, adalah sebagai berikut :

Menurut Mangkunegara (2017) kinerja karyawan adalah hasil kerja yang meliputi kuantitas dan kualitas yang diraih oleh seorang pegawai dalam menyelesaikan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Robbins dalam Novia Ruth Silaen (2021) Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam menjalankan tugasnya atau tingkat keberhasilan seseorang selama periode waktu tertentu.

Menurut Prasadja Ricardianto (2018) Kinerja adalah gambaran dari tingkat keberhasilan karyawan dalam menjalankan suatu program baik dalam bentuk kegiatan atau strategi untuk mencapai focus tujuan sesuai dengan visi dan misi organisasi tersebut yang diatur dalam rencana strategis suatu organisasi.

Menurut Hasibuan dalam Khaeruman (2021) Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang dilaksanakan dengan kemampuan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

Dari beberapa uraian tersebut dapat dilihat bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja yang diperoleh seseorang mengenai tingkat pencapaian suatu pelaksanaan program kegiatan untuk meliputi tujuan visi dan misi. Suatu hasil kerja yang diperoleh seseorang dalam melaksanakan tugas dengan kemampuan dan pengalaman.

2.2.2 Manfaat Penilaian Kinerja

Menurut Rivai dalam Khaeruman (2021) manfaat penilaian kinerja adalah sebagai berikut :

- a. Manfaat bagi orang yang dinilai (karyawan). Bagi karyawan yang dinilai, manfaat penilaian kinerja antara lain :
 1. Meningkatkan motivasi.
 2. Adanya kejelasan standar hasil yang diharapkan pegawai.
 3. Pengetahuan mengenai kekuatan dan kelemahan pegawai.
- b. Manfaat bagi Penilai (*supervisor* atau manajer). Bagi penilai, manfaat pelaksanaan penilaian kinerja antara lain :
 1. Kesempatan untuk mengukur dan mengidentifikasi kinerja karyawan untuk perbaikan manajemen selanjutnya.
 2. Meningkatkan kepuasan kerja baik manajer maupun karyawan.
- c. Manfaat bagi perusahaan, manfaat penilaian antara lain :
 1. Meningkatkan motivasi karyawan secara keseluruhan.
 2. Meningkatkan pandangan menyangkut tugas karyawan.

Manfaat penilaian kinerja menurut Sedarmayanti (2017) adalah sebagai berikut:

1. Meningkatkan prestasi kerja
Dengan adanya penilaian, baik pimpinan maupun karyawan mendapat kritik dan mereka dapat mengerjakan pekerjaannya atau prestasi .
2. Memberikan kesempatan kerja adil
Penilaian akurat dapat menjamin karyawan memperoleh kesempatan berharga untuk menduduki posisi pekerjaan sesuai kemampuannya.
3. Kebutuhan pelatihan dan pengembangan
Melalui evaluasi kinerja, karyawan dengan kapasitas rendah dapat diidentifikasi, sehingga kemungkinan terjadi adanya suatu program pelatihan untuk meningkatkan kemampuan mereka.
4. Penyesuaian kompensasi
Dengan melakukan evaluasi, pimpinan dapat membuat keputusan terkait peningkatan pemberian kompensasi dan hal lainnya.
5. Keputusan promosi
Evaluasi kinerja dapat digunakan sebagai landasan untuk menentukan keputusan promosi bagi karyawan.
6. Menganalisis kesalahan desain pekerjaan
Kinerja yang kurang baik dapat menunjukkan adanya masalah dalam desain pekerjaan. Evaluasi kinerja pelaksanaan dapat membantu mengidentifikasi masalah tersebut secara lebih baik.
7. Menilai proses rekrutmen dan seleksi
Kinerja yang rendah pada karyawan baru bisa mencerminkan adanya kekurangan dalam proses rekrutmen dan seleksi.

2.2.3 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Faktor-faktor kinerja terdiri dari beberapa faktor yaitu (Bintaro dan Daryanto, 2017) :

1. Fasilitas Kantor
Fasilitas kantor adalah alat untuk mendukung karyawan dalam melaksanakan pekerjaan dan menyelesaikan tugasnya. Ketidakmampuan perusahaan menyediakan fasilitas kantor yang memadai dapat mengakibatkan penurunan kinerja karyawan.
2. Lingkungan Kerja
Lingkungan kerja yang baik adalah hal yang krusial dan perlu menjadi perhatian utama bagi perusahaan, karena hampir 80% karyawan mengundurkan diri jika lingkungan kerja mereka tidak memuaskan.

3. Prioritas Kerja

Prioritas kerja mengacu pada kebutuhan perusahaan untuk secara jelas menyampaikan tugas-tugas yang harus diselesaikan kepada karyawan. Karyawan mungkin merasa kebingungan jika perusahaan menunda banyak tugas tanpa prioritas yang jelas. Penting untuk memberikan kesempatan kepada karyawan untuk menyelesaikan tugas-tugas sesuai dengan timeline yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

4. Supportive Boss

Sebagai seorang pemimpin yang baik harus mampu memperhatikan kesimpulan dan pemikiran para karyawannya. Pemimpin juga harus memberikan dukungan dan kesempatan bagi para bawahannya untuk menyampaikan sudut pandang.

5. Bonus

Karyawan akan merasa puas dan termotivasi ketika perusahaan menghargai pekerjaan mereka. Perusahaan dapat memberikan bonus kepada karyawan yang menunjukkan kinerja yang baik dan berhasil mencapai atau melebihi target yang telah ditentukan.

2.2.4 Tujuan Kinerja Karyawan

Tujuan kinerja karyawan merupakan kinerja karyawan yang mencakup pencapaian target kerja, peningkatan produktivitas, pengembangan keterampilan, serta kontribusi positif terhadap tim dan perusahaan secara keseluruhan.

Tujuan Penilaian Kinerja menurut Kasmir (2019) sebagai berikut :

1. Melakukan evaluasi terhadap kualitas pekerjaan.
2. Menentukan keputusan terkait penempatan.
3. Merencanakan dan mengembangkan karir karyawan.
4. Mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan.
5. Menyesuaikan kompensasi.
6. Membuat inventarisasi kompetensi pegawai.
7. Memberikan kesempatan kerja yang adil.
8. Meningkatkan komunikasi efektif antara atasan dan bawahan.

2.2.5 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Robbins dalam Novia Ruth Silaen (2021), indikator kinerja adalah alat untuk menilai sejauh mana mencapai kinerjanya. Berikut beberapa indikator untuk mengukur kinerja karyawan :

a. Kualitas Kerja

Kualitas kerja dinilai dari pandangan karyawan terhadap hasil pekerjaan yang dihasilkan, serta dari keterampilan dan kemampuan karyawan tersebut.

- b. **Kuantitas Kerja**
Kuantitas kerja melibatkan hasil jumlah yang dicapai oleh karyawan, seperti jumlah unit yang diproduksi atau jumlah aktivitas yang diselesaikan.
- c. **Ketepatan Waktu**
Merupakan kemampuan untuk menyelesaikan aktivitas tepat waktu serta memanfaatkan waktu yang ada untuk aktivitas lainnya.
- d. **Efektifitas**
Merupakan tentang optimalisasi penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, kerja keuangan, teknologi, bahan baku) untuk meningkatkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya tersebut.
- e. **Komitmen**
Komitmen adalah tingkat dimana karyawan menunjukkan kesetiaan terhadap perusahaan dan tanggung jawab terhadap pekerjaannya di kantor.

Menurut Afandi (2018) indikator-indikator kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

1. **Kuantitas hasil kerja**
Berbagai macam satuan ukuran yang dihubungkan dengan seberapa banyak jumlah hasil kerja yang bisa dinyatakan dalam ukuran angka
2. **Kualitas hasil kerja**
Ini mengacu pada berbagai bentuk pengukuran yang terkait dengan kualitas atau mutu hasil kerja yang dapat diungkapkan dalam bentuk angka.
3. **Efisiensi dalam melaksanakan tugas**
Mengelola berbagai sumber daya dengan bijak dan efisien dalam hal biaya.
4. **Disiplin kerja**
Patuh terhadap hukum dan peraturan, baik yang tersurat maupun yang tidak tersurat.
5. **Inisiatif**
Kemampuan untuk membuat keputusan dan bertindak dengan tepat tanpa perlu arahan
6. **Kepemimpinan**
Proses di mana seorang pemimpin mempengaruhi atau memberikan contoh kepada bawahannya untuk mencapai tujuan organisasi.

2.3 Disiplin

2.3.1 Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin mencerminkan sikap atau perilaku penghargaan dari seorang karyawan terhadap peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan. Hal ini adalah Tindakan dan sikap individu yang menunjukkan niat untuk mematuhi semua aturan yang relevan, menunjukkan tanggung jawab individu terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Untuk mencapai pemahaman yang komprehensif tentang tujuan perusahaan dalam setiap aktivitasnya, dibutuhkan pembagian kerja yang

jelas agar disiplin kerja dapat berjalan efektif. Hal ini memastikan bahwa setiap karyawan memahami perannya dengan baik, menjalankan tanggung jawabnya dengan tepat waktu, dan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan aturan yang ditetapkan perusahaan. Karyawan juga harus tahu kepada siapa mereka bertanggung jawab atas pekerjaan yang telah mereka selesaikan, yang mana hal ini penting untuk mencapai tingkat disiplin optimal.

Menurut Hasibuan dalam Khaeruman (2021) Disiplin kerja adalah kesadaran dan kerelaan seseorang dalam mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Menurut Sinambela (2018), Disiplin adalah kemampuan seseorang untuk bekerja secara konsisten dan berkelanjutan sesuai dengan standar yang relevan, tanpa mengabaikan aturan yang telah ditetapkan.

Sementara itu pendapat lain pendapat lain yang menyatakan bahwa disiplin adalah perilaku individu yang mengikuti peraturan dan prosedur kerja yang ada. Ini mencakup sikap, perilaku dan aktivitas yang sesuai dengan aturan organisasi, baik yang tersurat maupun yang tidak tersurat (Sutrisno, 2016).

Kemudian menurut pernyataan para di atas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah kondisi yang terbentuk melalui pembentukan perilaku yang mencerminkan nilai-nilai seperti ketaatan, patuh, ketenangan, keteraturan, dan ketertiban. Disiplin kerja merupakan kesadaran dan ketaatan individu terhadap semua peraturan dan norma sosial yang relevan diperusahaan. Seorang karyawan diharapkan untuk selalu hadir dan pulang tepat waktu, serta menyelesaikan semua tugas dengan baik.

2.3.2 Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Pada dasarnya ada banyak pendapat mengenai faktor yang mempengaruhi disiplin kerja seperti beberapa pendapat dari para ahli sebagai berikut :

Menurut Sinambela (2018) berpendapat bahwa faktor dari disiplin kerja itu ada lima yaitu:

1. Frekuensi kehadiran
Semakin sering seorang pegawai hadir dan semakin rendah tingkat absensinya, menunjukkan tingkat disiplin kerja yang tinggi.
2. Tingkat Kewaspadaan
Pegawai yang selalu hati-hati dan teliti dalam menjalankan tugasnya menunjukkan tingkat kewaspadaan yang tinggi, baik terhadap dirinya maupun terhadap pekerjaannya.
3. Ketaatan pada standar kerja
Pegawai diharapkan mematuhi semua standar kerja yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan dan pedoman kerja untuk mencegah terjadinya kecelakaan kerja.

4. Ketaatan pada peraturan kerja
Ketaatan pada peraturan kerja merupakan hal penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan lancar.
5. Etika kerja
Etika kerja diperlukan agar tercipta suasana kerja yang harmonis dan saling menghargai diantara sesama pegawai dalam menjalankan tugas mereka.

Adapun menurut Machmed Tun Ganyang (2018) faktor yang mempengaruhi kedisiplinan kerja adalah sebagai berikut :

1. Adanya tujuan yang jelas dari perusahaan
Tujuan perusahaan merupakan target yang harus dicapai oleh semua anggota perusahaan tersebut. Peraturan disiplin kerja menjadi kunci dalam mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu, untuk memastikan disiplin kerja karyawan terwujud dengan baik, tujuan ini perlu disosialisasikan dan dipahami oleh seluruh karyawan
2. Adanya peraturan yang dimiliki perusahaan
Kepemilikan peraturan dalam sebuah perusahaan harus secara jelas diungkapkan dan tertulis, untuk memudahkan dalam sosialisasi dan implementasi oleh seluruh karyawan. Peraturan ini menjadi panduan standar bagi semua individu dalam perilaku dan Tindakan di lingkungan perusahaan, dengan mencakup sanksi yang konsisten bagi pelanggaran, tanpa membedakan antara satu karyawan dengan yang lain. Dengan demikian, diharapkan bahwa semua karyawan akan patuh terhadap peraturan yang telah ditetapkan. Disiplin kerja tidak dapat ditegakkan secara efektif jika peraturan hanya berdasarkan instruksi lisan dari atasan yang bisa berubah-ubah.
3. Perilaku kedisiplinan atasan
Sikap dan perilaku disiplin dari atasan akan menjadi teladan bagi karyawan. Jika pimpinan secara umum mematuhi perusahaan, karyawan cenderung akan mengikuti contohnya. Namun jika atasan sering melanggar peraturan, seperti sering terlambat atau pulang lebih awal dari tempat kerja, karyawan mungkin akan merasa terdorong untuk melakukan hal yang sama seperti atasan mereka.
4. Adanya perhatian dan pengarahan kepada karyawan
Atasan yang dapat memberikan perhatian pribadi kepada setiap karyawan akan menciptakan perasaan bahwa karyawan adalah suatu bagian penting dari perusahaan. Atasan memberikan pengarahan saat karyawan menghadapi kesulitan dalam melaksanakan tugas. Hal ini memotivasi karyawan tersebut untuk berupaya dengan sungguh-sungguh dalam mewujudkan kedisiplinan kerja. Sikap atasan yang demikian akan dihormati oleh karyawan, sehingga akhirnya menciptakan produktivitas kerja karyawan yang tinggi.
5. Adanya pengawasan kepada karyawan
Tugas yang diberikan kepada karyawan perlu mendapatkan pengawasan dari atasan. Hal ini untuk meyakinkan bahwa tugas dilaksanakan secara benar dan

tepat waktu. Pengawasan yang dilakukan atasan kepada karyawan baik secara berkala maupun pada waktu yang tidak diinformasikan sebelumnya akan membantu terwujudnya kedisiplinan kerja setiap karyawan. Pengawasan atasan kepada karyawan menjadi salah satu jurus ampuh bagi perusahaan untuk mewujudkan disiplin kerja karyawan.

6. *Adanya reward and punishment*

Reward adalah penghargaan yang diberikan kepada karyawan yang berhasil menjalankan tugas dengan penuh kedisiplinan. *Punishment* merupakan sanksi yang diberikan kepada karyawan yang melanggar peraturan disiplin kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Kejelasan pelaksanaan *reward* dan *punishment* ini akan memotivasi karyawan untuk bekerja dengan disiplin agar mencapai standar yang ditetapkan perusahaan. *Reward* dapat diberikan berupa material maupun non material kepada karyawan yang memiliki produktivitas tinggi. *Punishment* diberikan sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dilakukan karyawan. Pelaksanaan *punishment* memerlukan ketegasan dari atasan. Atasan yang kurang tegas akan memudahkan disiplin kerja karyawan. Selain itu perlu juga dijaga unsur keadilan, artinya setiap karyawan akan mendapatkan *reward* dan *punishment* yang sama, tidak ada anak emas maupun karyawan biasa.

7. Besar kecilnya kompensasi

Karyawan akan bekerja dengan disiplin jika mereka merasa bahwa kompensasi yang mereka terima sebagai balas jasa atas hasil kerja mereka cukup atau layak. Sebaliknya, jika karyawan merasa bahwa kompensasi yang mereka terima kurang memadai, hal tersebut dapat mendorong mereka untuk bersikap atau berperilaku yang melanggar peraturan kedisiplinan di perusahaan.

2.3.3 Macam-Macam Disiplin Kerja

Semua kegiatan dalam hal untuk mendisiplinkan seluruh anggota organisasi adalah hal yang tidak mudah dan perlu dukungan dari seluruh anggota organisasi. Semua kegiatan pendisiplinan harus bersifat mendidik. Di dalam perusahaan terdapat tiga jenis disiplin kerja menurut Fauzia Agustini (2018) yaitu:

1. Disiplin Preventif

Disiplin preventif adalah jenis disiplin yang diharapkan dapat mendorong pegawai untuk fokus dengan mematuhi dan mengikuti berbagai standar peraturan yang telah ditetapkan.

2. Disiplin Korektif

Disiplin korektif adalah jenis disiplin yang bertujuan untuk mencegah karyawan melakukan pelanggaran terhadap ketentuan yang berlaku atau melalaikan standar yang telah ditetapkan. Jika seorang karyawan melakukan pelanggaran atas ketentuan-ketentuan yang berlaku atau lalai dalam memenuhi standar yang ditetapkan, kepadanya dikenakan sanksi disipliner.

Berat atau ringannya suatu sanksi tentunya disesuaikan dengan tingkat pelanggaran yang telah terjadi.

3. Disiplin Progresif

Disiplin progresif adalah jenis disiplin yang bertujuan untuk memberikan kesempatan kepada karyawan untuk memperbaiki perilaku mereka sebelum penerapan sanksi yang lebih serius. Namun, jika pelanggaran berulang terjadi manajemen dapat memberlakukan sanksi yang lebih berat.

2.3.4 Indikator Disiplin Kerja

Pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat disiplin pegawai pada suatu perusahaan. Menurut Sutrisno (2016) indikator disiplin kerja sebagai berikut:

1. Ketaatan terhadap aturan waktu
Ketaatan terhadap waktu yang diatur mencakup ketepatan jam masuk, jam kerja, istirahat, dan jam pulang kerja sesuai dengan kebijakan perusahaan.
2. Ketaatan terhadap peraturan perusahaan
Ketaatan terhadap peraturan perusahaan meliputi norma-norma dasar terkait berpakaian dan perilaku di lingkungan kerja perusahaan.
3. Ketaatan terhadap aturan berperilaku dalam perusahaan
Ketaatan terhadap aturan perilaku di perusahaan tercermin dalam pelaksanaan tugas sesuai dengan jabatan, tanggung jawab, dan cara berinteraksi dengan unit kerja lainnya.
4. Ketaatan terhadap peraturan lainnya
Mencakup segala aturan yang mengatur apa yang diperbolehkan dan tidak diperbolehkan dilakukan oleh karyawan di dalam perusahaan.

Menurut Sinambela (2018), disiplin kerja memiliki beberapa indikator yang mencakup :

1. Kehadiran
Kehadiran adalah salah satu parameter untuk menilai tingkat disiplin kerja seorang pegawai. Semakin tinggi tingkat kehadirannya atau semakin rendah tingkat ketidakhadirannya, menunjukkan tingkat disiplin kerja yang tinggi.
2. Tingkat kewaspadaan
Pegawai yang memiliki tingkat kewaspadaan tinggi dalam menyelesaikan pekerjaannya, baik terhadap diri sendiri maupun terhadap pekerjaan yang sedang dilaksanakan.
3. Ketaatan pada standar kerja
Dalam menjalankan tugasnya, seorang pegawai diharapkan mematuhi semua standar kerja yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan dan pedoman kerja, guna mencegah terjadinya kecelakaan kerja.
4. Ketaatan pada peraturan kerja

Ketaatan ini penting untuk menciptakan kenyamanan dan kelancaran dalam lingkungan kerja.

5. Etika kerja

Etika kerja merupakan hal yang diperlukan oleh setiap pegawai dalam menjalankan tugasnya, guna menciptakan suasana kerja yang harmonis dan saling menghargai antar pegawai.

Berdasarkan konsep dari para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja dapat diartikan sebagai usaha yang dilakukan oleh pegawai untuk menyelesaikan tugasnya dengan baik, sekaligus mendorong kepatuhan terhadap norma-norma sosial yang telah ditetapkan oleh organisasi atau perusahaan. Hal ini bertujuan untuk meningkatkan kesadaran dan tanggung jawab individu terhadap pekerjaannya. Dukungan manajemen perusahaan sangat diperlukan dalam mewujudkan disiplin kerja yang efektif dan sesuai dengan kebutuhan organisasi.

2.4 Penelitian Sebelumnya dan Kerangka Pemikiran

2.4.1 Penelitian Sebelumnya

Tabel 2. 1 Penelitian Sebelumnya

No.	Nama Peneliti, Tahun & Judul Penelitian	Variabel yang diteliti	Indikator	Metode Analisis	Hasil Penelitian	Persamaan dan Perbedaan
1	M. Oktaviansyah Gusti Pratama, Mei Retno Adiwaty (2022) Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Kaibon Indah Madiun	Disiplin Kerja (X1) Lingkungan Kerja (X2) Kinerja Karyawan (Y)	Disiplin Kerja (X1): 1. Kehadiran ditempat kerja 2. Ketaatan pada peraturan kerja 3. Tanggung jawab pada kerja 4. Bekerja etis Lingkungan Kerja (X2) : 1. Pencahayaan 2. Suhu udara 3. Penggunaan warna 4. Ruang gerak 5. Kemampuan bekerja	Metode penelitian menggunakan metode kuantitatif . Analisis data pada penelitian diproses melalui metode PLS (Partai Least Square) dengan perangkat SmartPLS.	Disiplin kerja dibangun melalui persepsi individu atas sikap dan perilaku tertentu, didukung lingkungan sekitar kerja yang memadai sebagai faktor prediktor dari meningkatnya kinerja karyawan. Penelitian memanfaatkan metode kuantitatif dengan <i>structural equation modelling</i> dan <i>partial least square</i> (PLS) sebagai alat analisis. Hasil temuan menunjukkan disiplin kerja, hasil dari tabel dengan <i>path coefficients</i> sebesar 0,001 dan	Persamaan: memiliki variabel yang sama yaitu Disiplin Kerja (X1) Kinerja Karyawan (Y) Perbedaan : terletak pada tempat penelitiannya, penelitian ini di PT. Kaibon Indah Madiun sedangkan peneliti di PT Atishar Panel, indikator disiplin yang berbeda, dan tahun

No.	Nama Peneliti, Tahun & Judul Penelitian	Variabel yang diteliti	Indikator	Metode Analisis	Hasil Penelitian	Persamaan dan Perbedaan
			6. Hubungan pegawai Kinerja (Y) : 1. Hasil kerja 2. Inisiatif 3. Kecekatan mental		nilai T-statistic sebesar 3,400632 lebih besar dari nilai $Z \alpha = 0,05 (5\%) = 1,96$, maka signifikan (positif). Begitu juga pada variabel lingkungan kerja, dengan <i>path coefficients</i> sebesar 0,024 dan nilai T-statistic sebesar 2,285527 lebih besar dari nilai $Z \alpha = 0,05 (5\%) = 1,96$, maka signifikan (positif)	penelitian yang berbeda.
2	Muhammad Rashed Afrian (2023) Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Produksi PT. Ricky Putra Globalindo	Disiplin Kerja (X) Kinerja Karyawan (Y)	Disiplin Kerja (X) : 1. Kehadiran 2. Tingkat kewaspadaan 3. Ketaatan pada standar kerja 4. Ketaatan pada peraturan kerja 5. Etika kerja Kinerja Karyawan (Y) : 1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Ketepatan Waktu 4. Efektifitas 5. Kemandirian	Metode penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah metode kuantitatif. Sampel penelitian ini adalah karyawan PT. Ricky Putra Globalindo sebanyak 77 karyawan.	Hasil penelitian ini adalah bahwa ada pengaruh antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan PT Ricky Putra Globalindo memiliki pengaruh yang positif. Hal ini dibuktikan dari nilai t hitung variabel Disiplin Kerja (X) sebesar 4,640 yang lebih besar dari t table yakni sebesar 1,2929 atau t hitung $4,640 > 1,2929$ t table, itu artinya H_0 ditolak. Hal ini dapat juga dilihat dari signifikasinya sebesar 0,000 yang lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ sehingga hasil ini menunjukkan bahwa disiplin kerja (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y)	Persamaan: Persamaan terletak pada variabel yang digunakan yaitu menggunakan dua variabel pada penelitian. Perbedaan : terletak pada penelitiannya, penelitian ini di PT Ricky Putra Globalindo sedangkan peneliti di PT Atishar Panel indikator yang berbeda dan tahun penelitian yang berbeda.
3.	Dinar Haryanth Br	Disiplin kerja (X)	Disiplin Kerja (X) :	Jenis Penelitian yang digunakan	Penelitian ini bertujuan untuk	Perbedaan : lokasi

No.	Nama Peneliti, Tahun & Judul Penelitian	Variabel yang diteliti	Indikator	Metode Analisis	Hasil Penelitian	Persamaan dan Perbedaan
	Munthe (2023) Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kayu Mebel Indonesia	Kinerja Karyawan (Y)	1. Kesadaran 2. Kesiediaan Kinerja Karyawan (Y) : 1. Deskripsi Jabatan 2. Hasil 3. Standar kinerja	adalah metode kuantitatif, untuk penelitian ini menggunakan data sumber dari data primer.	mengetahui persepsi karyawan mengenai karyawan mengenai disiplin kerja, kinerja karyawan dan pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Sampelnya adalah karyawan bagian produksi PT. Kayu Mebel Indonesia berjumlah 66 orang. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner. Hasil penelitian menyatakan dapat diketahui bahwa nilai signifikansi pengaruh variabel disiplin kerja terhadap variabel kinerja karyawan adalah sebesar $0,002 < 0,05$. Nilai t hitung $3.16 > t$ tabel $1,96$ dan terdapat nilai koefisien disiplin kerja sebesar $+ (0.189)$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Kayu Mebel Indonesia, artinya sangat tinggi disiplin kerja akan semakin tinggi kinerja karyawan.	penelitian yang berbeda, indikator yang berbeda dan tahun penelitian yang berbeda. Persamaan: Persamaan terletak pada variabel yang digunakan yaitu menggunakan variabel disiplin kerja dan kinerja karyawan
4	Kirana Vallennia, Atik Atikah dan Fitri Nur Azijah	Disiplin Kerja (X)	Disiplin kerja (X) :	Dalam penelitian ini jenis analisis data yang	Berdasarkan pengamatan penelitian mengenai	Persamaan : memiliki variabel yang sama yaitu

No.	Nama Peneliti, Tahun & Judul Penelitian	Variabel yang diteliti	Indikator	Metode Analisis	Hasil Penelitian	Persamaan dan Perbedaan
	(2020) Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Sinar Sosro Rancaekek)	Kinerja Karyawan (Y)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kehadiran di tempat kerja 2. Ketaatan pada peraturan kerja 3. Ketaatan pada standar kerja 4. Tingkat kewaspadaan tinggi 5. Bekerja etis. Kinerja Karyawan (Y) : <ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Ketepatan waktu 	digunakan deskriptif kuantitatif dan teknik statistika menggunakan uji regresi sederhana, koefisien korelasi dan koefisien determinasi	<p>pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan hasil penelitian ini membuktikan bahwa Persamaan regresi yang dihasilkan menunjukkan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Sinar Sosro Rancaekek. Koefisien determinasi menunjukkan besarnya pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT.Sinar Sosro Rancaekek 21,9% sedangkan sisanya dipengaruhi faktor-faktor lain selain disiplin kerja. Hasil perhitungan menunjukkan persentase yang cukup kecil dari disiplin kerja terhadap kinerja karyawan hanya 24,9%, sehingga faktor-faktor lain diyakini berpengaruh besar dalam mempengaruhi kinerja karyawan dan perlu untuk dikaji kembali. Penelitian ini menyimpulkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan</p>	<p>Disiplin kerja (X) Kinerja Karyawan (Y)</p> <p>Perbedaan : memiliki unit analisis dan lokasi penelitian yang berbeda, serta indikator yang berbeda.</p>

No.	Nama Peneliti, Tahun & Judul Penelitian	Variabel yang diteliti	Indikator	Metode Analisis	Hasil Penelitian	Persamaan dan Perbedaan
					PT.Sinar Sosro Rancaekek.	
5	Shelly Hamidah (2023) Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Primadaya Plastisindo	Lingkungan Kerja (X1) Disiplin Kerja (X2) Kinerja Karyawan (Y)	Lingkungann Kerja (X1) : 1. Pencahayaan 2. Sirkulasi ruang kerja 3. Warna 4. Kebisingan Disiplin Kerja (X2) : 1. Kehadiran 2. Ketaatan pada peraturan kerja 3. Ketaatan pada standar kerja 4. Tingkat kewaspadaan 5. Etika kerja Kinerja Karyawan : 1. Kualitas hasil kerja 2. Kuantitas hasil kerja 3. Tanggung jawab 4. Kerja sama 5. Inisiatif	Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif, dengan responden para karyawan PT Primadaya Plastisindo sebanyak 76 responden.	Hasil dari penelitian ini menyatakan bahwa jika variabel lingkungan kerja dan disiplin kerja tetap maka nilai variabel kinerja adalah sebesar 69,775. Koefisien regresi variabel lingkungan kerja adalah sebesar 0,342 dan disiplin kerja sebesar 0,304. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja dan disiplin kerja yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 10,8% dan sisanya sebesar 89,2 % dipengaruhi oleh faktor lain.	Perbedaan : memiliki unit analisis dan lokasi penelitian yang berbeda, indikator yang berbeda dan tahun penelitian yang berbeda. Persamaan: Persamaan nya yaitu memilkii indikator variabel Disiplin Kerja (X1) dan memilki variabel Kinerja (Y)

2.4.2 Kerangka Pemikiran

Disiplin kerja merupakan upaya manajemen untuk menggerakkan anggota organisasi agar mematuhi segala peraturan yang ada. Dengan kata lain, pendisiplinan karyawan berfungsi sebagai sebuah jenis pelatihan yang bertujuan untuk memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap, serta perilaku karyawan. Tujuannya adalah agar karyawan bersedia bekerja secara kolaboratif dengan rekan-rekannya dan meningkatkan kinerjanya. Menurut Sinambela (2018)

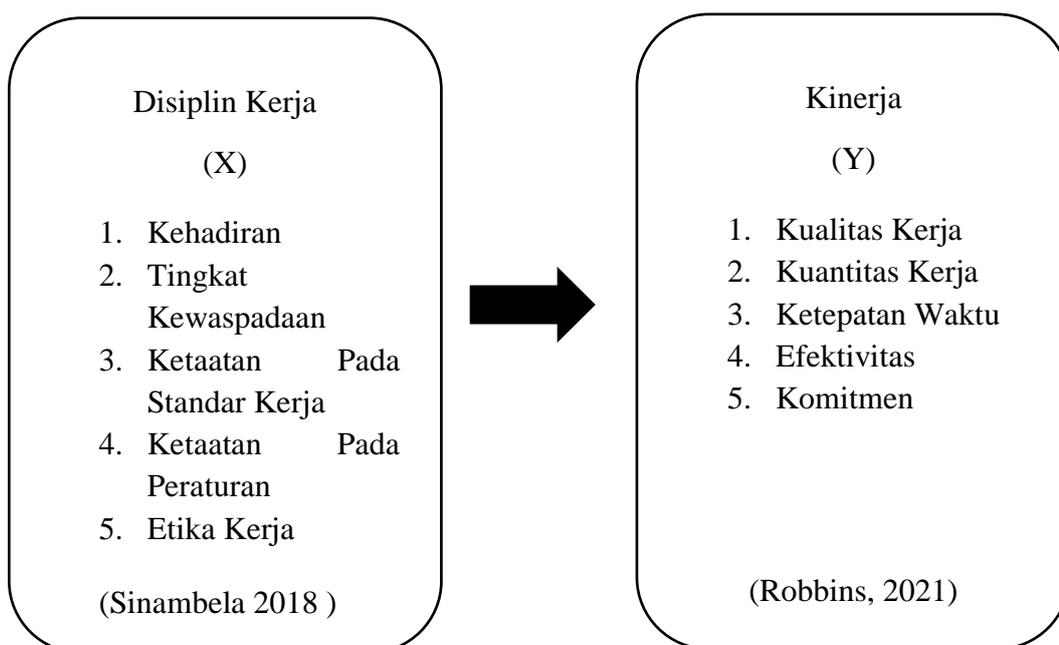
mengidentifikasi beberapa indikator disiplin kerja yaitu kehadiran, tingkat kewaspadaan, ketaatan pada standar kerja, ketaatan pada peraturan dan etika kerja.

Disiplin kerja merupakan suatu sikap yang dilakukan untuk mematuhi semua peraturan dalam organisasi, sedangkan kinerja merupakan tujuan dari suatu organisasi. Jika karyawan menyelesaikan disiplin kerja maka akan menghasilkan kinerja yang baik dan pencapaian tujuan perusahaan yang baik.

Kinerja adalah hasil dari seseorang dalam menjalankan tanggung jawabnya sesuai dengan standar kerja yang berlaku diperusahaan. Menurut Robbins (2021) menjelaskan bahwa indikator kinerja karyawan meliputi kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, efektivitas dan komitmen.

Penelitian terdahulu Muhammad Rashel Afrian (2023) yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Produksi PT. Ricky Putra Globalindo”, serta penelitian lain yang dilakukan Dinar Haryanthi Br Munthe (2023) dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kayu Mebel Indonesia”, menunjukkan bahwa terdapat positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan kerangka pemikiran tersebut, untuk mencocokkan persepsi terhadap variabel yang menjadi fokus penelitian disiplin kerja sebagai variabel (independent) dan kinerja sebagai (dependent), konstelasi pemikirannya adalah sebagai berikut :



Gambar 2. 1 Konstelasi Penelitian

2.5 Hipotesis Penelitian

Terdapat pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Atishar Panel .

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Vertifikatif* dengan *Explanatory Survey*. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif yang bertujuan untuk menguji pengaruh antara Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan dengan menyebarkan kuesioner kepada karyawan bagian produksi PT. Atishar Panel.

3.2 Objek Penelitian, Unit Analisis, dan Lokasi Penelitian

3.2.1 Objek Penelitian

Objek penelitian yang diteliti adalah Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan yang dilakukan di PT. Atishar Panel. Dimana Disiplin Kerja sebagai variabel X (independent) dan Kinerja Karyawan sebagai variabel Y (dependent).

3.2.2 Unit Analisis

Unit analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah tingkat individu, yaitu sumber data yang dimana diperoleh dari responden masing-masing karyawan. Dimana individu disini adalah karyawan PT Atishar Panel sebanyak 35 orang karyawan pada bagian produksi di PT Atishar Panel yang bergerak dibidang furniture.

3.2.3 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Atishar Panel yang berlokasi di di Kawasan Industri Sentul, Jl. Panel Raya No. IC, Desa Leuwikutug, Kecamatan Citeureup – Kabupaten Bogor. Perusahaan ini merupakan bergerak di bidang furniture yang memproduksi berbagai macam peralatan rumah tangga, seperti rak serba guna, lemari pakaian, meja belajar, dan meja rias.

3.3 Jenis dan Sumber Data Penelitian

3.3.1 Jenis Data Penelitian

Untuk memperoleh hasil penelitian yang optimal, penelitian ini menggunakan dua jenis data sebagai berikut :

1. Data Kuantitatif

Data yang berupa angka-angka yang dapat dihitung, diperoleh dari PT. Atishar Panel melalui penggunaan kuesioner yang berkaitan langsung dengan topik penelitian

2. Data Kualitatif

Data yang diperoleh dari PT. Atishar Panel dalam bentuk lisan maupun tulisan. Diperoleh melalui observasi langsung dan kepustakaan.

3.3.2 Sumber Data Penelitian

Sumber data penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah primer dan sekunder yang diperoleh, Menurut Sugiyono (2019) data Penelitian dibagi menjadi dua yaitu data primer dan data sekunder :

1. Data Primer

Data primer adalah sumber data penelitian yang diperoleh langsung dari sumbernya. Data ini diperoleh peneliti melalui observasi langsung dan penyebaran kuesioner karyawan PT Atishar Panel

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah sumber data penelitian yang diperoleh peneliti secara tidak langsung, yaitu data yang telah dikumpulkan oleh pihak lain atau melalui media perantara. Data ini diperoleh dari buku referensi, internet, teori-teori terkait, jurnal, dan dokumen-dokumen yang tersedia diperusahaan yang relevan dengan kegiatan penelitian.

3.4 Operasionalisasi Variabel

Operasionalisasi variabel dalam penelitian ini bertujuan untuk memudahkan penyusunan alat ukur data yang sesuai dengan kerangka konseptual penelitian yang telah disusun. Berikut adalah tabel Operasionalisasi Variabel dengan Batasan operasional dari masing-masing variabel penelitian :

Tabel 3. 1 Operasionalisasi Variabel (Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Atishar Panel)

Variable	Indikator	Ukuran	Skala
Disiplin Kerja (X)	Kehadiran	1. Datang ketempat kerja sebelum jam kerja dimulai 2. Pulang kerja sesuai dengan peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan 3. Meninggalkan tempat kerja atas izin dari atasan	Interval
	Tingkat kewaspadaan	1. Selalu menjaga rahasia informasi perusahaan 2. Melakukan pekerjaan dengan efektif dan efisien 3. Berhati-hati dalam menjalankan tugas dan mengerjakan sesuai aturan	Interval
	Ketaatan pada standar kerja	1. Selalu siap dalam bekerja 2. Menggunakan peralatan Kerja dengan baik 3. Mengerjakan pekerjaan sesuai prosedur	Interval
	Ketaatan pada peraturan kerja	1. Mematuhi peraturan yang berlaku diperusahaan 2. Mampu bekerjasama dengan baik dalam bekerja 3. Melaksanakan tugas sesuai dengan waktu yang telah ditentukan	Interval
	Etika kerja	1. Saling menghormati antar karyawan 2. Memiliki kepribadian yang baik dalam bekerja 3. Kepatuhan terhadap norma yang berlaku	Interval
	Kualitas Kerja	1. Kualitas hasil kerja sesuai standar 2. Memiliki kemampuan diri sesuai dengan pekerjaan	Interval

Variable	Indikator	Ukuran	Skala
Kinerja Karyawan (Y)		3. Ketelitian dalam bekerja	
	Kuantitas Kerja	1. Pencapaian target produksi 2. Efisiensi waktu dalam bekerja 3. Mengatasi kendala yang mempengaruhi kuantitas kerja	Interval
	Ketepatan Waktu	1. Menyelesaikan tugas sesuai dengan waktu 2. Bekerja tidak lebih dari jam kerja 3. Berusaha memanfaatkan waktu bekerja secara optimal	Interval
	Efektivitas	1. Menyelesaikan pekerjaan diawal waktu 2. Karyawan menerapkan perbaikan untuk meningkatkan efektivitas 3. Tugas yang dikerjakan selesai dengan baik	Interval
	Komitmen	1. Menyelesaikan tugas dengan komitmen yang baik 2. Karyawan harus berkomitmen dalam bekerja 3. Karyawan dituntut untuk mampu komitmen saat ada tugas tambahan	Interval

3.5 Metode Penarikan Sampel

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri dari tujuan dengan kualitas dan sifat tertentu yang peneliti pelajari serta menarik kesimpulannya. Adapun populasi pada penelitian ini yaitu karyawan bagian produksi PT Atishar Panel yang berjumlah 35 karyawan.

Peneliti disini akan mengambil sampel yaitu sebanyak 35 orang karyawan PT Atishar Panel. Dalam menentukan jumlah sampel peneliti menggunakan teknik *Nonprobability Sampling* yang dipilih yaitu dengan *Sampling* jenuh (sensus), yaitu teknik pengambilan sampel dimana semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Oleh karena itu sampel pada penelitian ini diambil dari jumlah populasi yaitu sebanyak 35 orang.

3.6 Metode Pengumpulan Data

Pengumpulan data yang digunakan oleh penulis dalam ini adalah data primer dan data sekunder, pengumpulan data dilakukan dengan cara sebagai berikut :

❖ Data Primer

Menurut Sugiyono (2019) data primer yaitu data yang diperoleh langsung dari responden melalui prosedur pengembalian sampel data sebagai berikut :

1. Observasi

Observasi yaitu proses pengamatan sistematis atau pengawasan terhadap suatu objek, peristiwa, atau fenomena dengan tujuan untuk mengumpulkan data atau informasi yang akurat mengenai hal tersebut.

2. Survey

Survey yaitu untuk mengumpulkan data secara langsung dari sumber-sumber asli. Metode ini melibatkan kontak langsung atau hubungan dengan responden yang menjadi subjek penelitian untuk memperoleh data yang relevan. Survey dilakukan dengan cara sebagai berikut:

- Kuesioner

Kuesioner yaitu pengumpulan data menggunakan daftar pertanyaan yang disampaikan kepada responden secara tertulis. Peneliti membagikan kuesioner kepada para karyawan PT Atishar Panel.

Dalam proses pengumpulan data dengan kuesioner, penulis menggunakan skala *likert*. Skala *likert* digunakan untuk mengukur variabel yang dijabarkan menjadi indikator-indikator variabel. Indikator-indikator ini menjadi dasar Menyusun item-item instrumen berupa pertanyaan yang dapat mencerminkan pendapat responden mengenai variabel yaitu Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan. Berikut adalah table skala *likert*. Menurut Sugiyono (2019) Skala *Likert* :

- Skala *Likert* adalah metode umum yang digunakan dalam penelitian untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi responden terhadap suatu objek tertentu tentang variabel yang ditetapkan secara spesifik oleh peneliti sebagai fokus penelitian.
- Dalam penggunaan Skala *Likert*, variabel yang akan diukur diuraikan menjadi indikator-indikator variabel. Indikator ini kemudian digunakan sebagai dasar untuk menyusun item-item instrument yang berupa pertanyaan atau pernyataan
- Jawaban pada setiap pernyataan yang menggunakan Skala *Likert* memiliki rentang gradasi dari point sangat positif hingga sangat negatif

Dari prosedur pengumpulan data dengan cara kuesioner, penulis menggunakan skala *likert* yang dimodifikasi menjadi tabel dibawah ini :

Tabel 3. 2 Skala Likert untuk Variabel Disiplin Kerja

Keterangan	Skor
Selalu (SL)	5
Sering (SR)	4
Jarang (JR)	3
Pernah (PR)	2
Tidak Pernah (TP)	1

Tabel 3. 3 Instrumen Skala Likert untuk Variabel Kinerja Karyawan

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

Sumber : *Sugiyono (2019)*

❖ Data Sekunder

Menurut Sugiyono (2019) data sekunder merupakan data yang diberikan biasanya melalui media perantara seperti jurnal, internet, e-book, dan pustaka lainnya yang relevan terhadap permasalahan yang diteliti

3.7 Instrumen Penelitian

3.7.1 Uji Validitas

Menurut Ghozali (2018), menjelaskan bahwa uji validitas digunakan untuk menilai apakah suatu kuesioner dapat dianggap sah atau tidak. Kuesioner dianggap valid jika pertanyaan-pertanyaan di dalamnya dapat dengan tepat mengukur hal yang dimaksud. Validitas instrument pertanyaan pada kuesioner diukur dengan menghitung korelasi product moment antara skor dari masing-masing pertanyaan dengan skor total dari kuesioner. Prosedur ini melibatkan perbandingan antara nilai korelasi yang dihitung (rhitung) dengan nilai korelasi yang tercantum dalam tabel distribusi (rtabel). Setiap pertanyaan dianggap valid jika nilai rhitung lebih besar dari rtabel yang sesuai dengan tingkat signifikan yang ditentukan. Berikut rumus korelasi product moment :

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

Keterangan :

- r = Koefisien validitas item yang dicari
- x = Nilai yang diperoleh dari subyek dalam setiap item
- y = Nilai total yang diperoleh dari subyek seluruh item
- $\sum x$ = Jumlah nilai dalam distribusi x
- $\sum y$ = Jumlah nilai dalam distribusi y
- n = Jumlah responden

Berdasarkan pendapat diatas, keputusan pengujian validitas responden dengan menggunakan taraf signifikansi 5% adalah sebagai berikut :

1. Jika nilai $r \geq 0,361$ dengan $\alpha = 0,05$ maka dianggap valid
2. Jika nilai $r < 0,361$ dengan $\alpha = 0,05$ maka dianggap tidak valid

Uji validitas dilakukan dalam penelitian dengan $df = n-2$, dengan $n = 30$. Tingkat signifikansi adalah 5% ($\alpha = 0,05$), sehingga $df = 30-2 = 28$. Nilai r_{tabel} yang diperoleh adalah 0,361. Pengujian validitas instrumen penelitian ini dilakukan menggunakan perangkat lunak SPSS versi 25.

1) Uji Validitas Disiplin

Tabel 3. 4 Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja

No	Pernyataan	Rhitung	rtabel	Keterangan	Kesimpulan
Kehadiran					
1	Saya datang tepat waktu sesuai dengan jam kerja yang telah ditentukan oleh perusahaan	0,493	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
2	Saya pulang kerja selesai pada waktu yang ditentukan oleh perusahaan	0,573	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
3	Saya meninggalkan kerjaan dengan izin dari atasan langsung	0,749	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Tingkat Kewaspadaan					
1	Saya secara konsisten mengikuti kebijakan prosedur yang telah ditetapkan untuk menjaga kerahasiaan informasi perusahaan	0,645	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
2	Saya selalu mengerjakan tugas pekerjaan secara efektif dan efisien	0,493	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
3	Saya harus berhati-hati dalam melakukan pekerjaan dan mengerjakan sesuai aturan yang ditentukan oleh perusahaan	0,452	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Ketaatan pada standar kerja					
1	Saya secara rutin merencanakan serta mempersiapkan diri untuk tugas-tugas pekerjaan yang akan datang	0,538	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
2	Saya mampu menggunakan peralatan kerja dengan baik sesuai standar yang diberikan perusahaan	0,810	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
3	Saya selalu mengerjakan sesuai prosedur yang telah ditetapkan	0,458	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Ketaatan pada peraturan kerja					
1	Saya selalu mematuhi peraturan yang telah ditentukan oleh perusahaan	0,478	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

No	Pernyataan	Rhitung	rtabel	Keterangan	Kesimpulan
2	Saya harus bekerjasama dengan baik dalam bekerja yang telah ditetapkan	0,684	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
3	Saya melaksanakan tugas pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan oleh perusahaan	0,585	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Etika kerja					
1	Saya selalu saling menghormati sesama karyawan ditempat kerja	0,590	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
2	Saya merasa bahwa memiliki kepribadian yang baik dalam bekerja	0,617	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
3	Saya mematuhi dengan jelas terhadap norma yang berlaku perusahaan	0,421	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber : *Data primer, diolah 2024*

Berdasarkan tabel 3.4 hasil uji validitas disiplin kerja menunjukkan bahwa seluruh 15 pernyataan dikatakan valid, hal ini diketahui karena nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ dan bernilai positif.

2) Uji Validitas Kinerja

Tabel 3. 5 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

No	Pernyataan	rhitung	rtabel	Keterangan	Kesimpulan
Kualitas kerja					
1	Karyawan menghasilkan kualitas kerja yang sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan.	0,642	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
2	Karyawan memiliki rekomendasi untuk meningkatkan kemampuan diri sesuai dengan pekerjaan yang ditetapkan.	0,516	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
3	Karyawan menilai tingkat ketelitian untuk bekerja dalam menjalankan tugas-tugas pekerjaan yang telah ditentukan.	0,549	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Kuantitas					
1	Karyawan mampu memaksimalkan tugas mencapai target yang ditetapkan.	0,591	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
2	Karyawan bekerja sesuai efisiensi waktu dalam	0,655	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

No	Pernyataan	rhitung	rtabel	Keterangan	Kesimpulan
	menyelesaikan tugas-tugas yang telah ditentukan.				
3	Karyawan mengidentifikasi hambatan maupun kendala yang dapat mempengaruhi kuantitas kerja.	0,659	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Ketepatan waktu					
1	Karyawan menyelesaikan tugas yang diberikan dengan tepat waktu.	0,588	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
2	Karyawan memaksimalkan pencapaian hasil kerja sesuai kemampuan yang dimiliki.	0,801	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
3	Karyawan selalu berusaha dengan baik serta tepat waktu dalam melaksanakan pekerjaannya.	0,476	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Efektifitas					
1	Karyawan memiliki saran atau rekomendasi untuk meningkatkan efektifitas menyelesaikan pekerjaan diawal waktu ditempat pekerjaannya.	0,753	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
2	Karyawan dapat mengidentifikasi serta menerapkan perbaikan maupun inovasi untuk meningkatkan efektifitas pekerjaannya.	0,568	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
3	Karyawan melampaui target kerja yang direncanakan.	0,449	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Komitmen					
1	Karyawan menyelesaikan tugas dengan komitmen yang baik.	0,517	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
2	Karyawan harus berkomitmen dalam bekerja saat menyelesaikan tugas pekerjaan.	0,754	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
3	Karyawan dituntut untuk mampu komitmen saat ada tugas	0,458	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber : *Data Primer, diolah 2024*

Berdasarkan tabel 3.5 hasil uji validitas kinerja karyawan menunjukkan bahwa seluruh 15 pernyataan dikatakan valid, hal ini diketahui karena nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ dan bernilai positif.

3.7.2 Uji Reabilitas

Menurut Sugiyono (2019) Reabilitas mengindikasikan bahwa suatu instrumen dapat diandalkan untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrumen tersebut sudah dapat dianggap baik. Reabilitas merupakan suatu istilah yang digunakan untuk menunjukkan sejauh mana hasil pengukuran relatif konsisten, pengukuran relatif konsisten apabila pengukuran diulang dua kali atau lebih. Untuk menguji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan rumus *alpha Cronbach*, yaitu :

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

Keterangan :

r_i = Nilai Reliabilitas

k = Nilai koefisien antara belahan pertama dan kedua

$\sum S_i^2$ = Mean kuadrat kesalahan

S_t^2 = Varians total

Dalam penelitian ini, teknik yang digunakan untuk menguji reliabilitas kuesioner dalam menggunakan rumus koefisien *Cronbach's Alpha*, dengan kriteria sebagai berikut:

1. Jika koefisien *Cronbach's Alpha* > taraf 0,6 maka kuesioner dianggap reliabel.
2. Jika koefisien *Cronbach's Alpha* < taraf 0,6 maka kuesioner dianggap tidak reliabel.

Tabel 3. 6 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Disiplin Kerja

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.853	15

Sumber : Data Output SPSS 25

Berdasarkan Output SPSS 25, nilai Cronbach's Alpha sebesar $0,853 > 0,6$. Hal ini menunjukkan bahwa pernyataan dari variabel disiplin kerja dapat dianggap reliabel.

Tabel 3. 7 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.868	15

Sumber : Data Output SPSS 25

Berdasarkan hasil Output SPSS 25, nilai Cronbach's Alpha sebesar $0,868 > 0,6$. Hal ini menunjukkan bahwa pernyataan dari variabel kinerja karyawan dapat dianggap reliabel.

3.8 Metode Pengolahan / Analisis Data

Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear sederhana, dan uji hipotesis untuk mengetahui hubungan dan pengaruh variabel X Disiplin kerja terhadap variabel Y Kinerja.

3.8.1 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif adalah jenis penelitian data yang membantu dalam menggambarkan, mendemonstrasikan, atau membantu meringkas poin-poin data sehingga pola-pola itu dapat berkembang yang memenuhi semua kondisi data.

Analisis deskriptif digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul secara mendalam melalui tabel, grafik, diagram, atau gambar dari data yang dihasilkan.

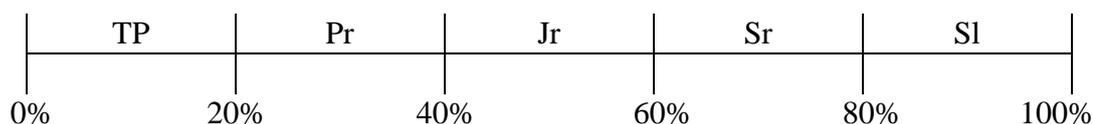
Menurut Sugiyono (2020) Analisis deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menggambarkan data yang terkumpul sebagaimana adanya, tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Dengan kata lain, yang berarti analisis deskriptif digunakan untuk mengetahui dan menganalisis jawaban responden terhadap variabel X dan Y.

Untuk memahami dan menganalisis jawaban terhadap disiplin kerja dan kinerja karyawan, metode deskriptif digunakan mempermudah pemahaman terhadap data. Tahap analisis dilakukan hingga mencapai *scoring* dan indeks, dimana skor diperoleh dari jumlah hasil perkalian setiap bobot nilai (1 sampai 5) dengan frekuensi masing-masing jawaban.

Tanggapan responden dihitung menggunakan rumus tanggapan total responden sebagai berikut :

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

Secara kontinum dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar 3. 1 Garis Kontinum

Menurut Sugiyono (2020) kriteria interpretasi skor berdasarkan jawaban responden dapat ditentukan dengan cara berikut, “skor maksimum untuk setiap kuesioner adalah 5 dan skor minimum adalah 1, atau berkisar antara 20% hingga 100%. Maka dapat diperoleh kriteria sebagai berikut :

Tabel 3. 8 Kriteria Penilaian Variabel

Skala	Kriteria Penilaian
0 – 20 %	Sangat kurang baik
21 – 40 %	Kurang baik
41 – 60 %	Cukup baik
61 – 80 %	Baik
81 – 100 %	Sangat baik

Interpretasi skor ini didasarkan pada setiap pengalihan skor dengan nilai minimum sebesar 20%, kemudian disusun menjadi skala interval. Hasil perhitungan ini dapat digunakan untuk menguji hipotesis deskriptif dan melihat

hubungan antara variabel *Independent* (X) dan variabel *Dependent* (Y) yang diteliti.

3.8.2 Uji Asumsi Klasik

Seperti yang diketahui Sugiyono (2019) asumsi klasik dilakukan untuk mengetahui apakah variabel-variabel tersebut menyimpang dari asumsi klasik atau tidak. Untuk menguji penyimpangan dari sumsi klasik ini menggunakan metode berikut untuk mengujinya :

a. Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2018) Uji normalitas dilakukan untuk menentukan apakah variabel independen dan variabel dependen atau keduanya dalam model regresi memiliki distribusi normal atau tidak. Jika suatu variabel tidak berdistribusi secara normal, hasil dari uji statistik dapat terpengaruh. Untuk menguji normalitas data, dapat digunakan uji *one sample kolmogorov smirnov* dengan kriteria sebagai berikut :

- Jika nilai signifikansi lebih besar dari 5% atau 0,05 maka data dapat dianggap memiliki distribusi normal.
- Jika nilai signifikan lebih kecil 5% atau 0,05 maka data dianggap tidak memiliki distribusi normal.

b. Uji Heteroskedastisitas

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

3.8.3 Analisis Regresi Linear Sederhana

Menurut Sugiyono (2019) analisis regresi linear sederhana yaitu digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel indepeden tentang disiplin kerja terhadap variabel dependen kinerja karyawan dengan mencari nilai persamaan regresi.

Rumus untuk analisis regresi linear sederhana adalah sebagai berikut :

$$Y = \alpha + bX$$

Keterangan :

Y = Variabel dependen (variabel terikat)

X = Variabel independen (variabel bebas)

α = Konstanta

b = Koefisien regresi

3.8.4 Analisis Koefisien Determinasi

Menurut Ghozali (2018) uji koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur tingkat kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi antara nol dan satu ($0 \leq R^2 \leq 1$). Koefisien determinasi disebut juga sebagai koefisien penentu, karena variasi yang terjadi pada variabel dependen dapat dijelaskan melalui *varians* yang terjadi pada variabel independent. Koefisien determinasi dihitung dengan cara mengkuadratkan koefisien yang ditemukan sebagai berikut :

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

Keterangan :

KD = Koefisien Determinasi

r^2 = Kuadrat Koefisien Korelasi

100% = Pengkali yang menyatakan dalam persentase

3.8.5 Uji Hipotesis

1. Uji Koefisien Regresi

Menurut sugiyono (2019) uji koefisien regresi adalah prosedur statistik yang digunakan untuk menguji apakah terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dan untuk menguji apakah hipotesis yang diajukan dapat diterima atau ditolak, maka diperlukan langkah-langkah uji hipotesis koefisien regresi sebagai berikut:

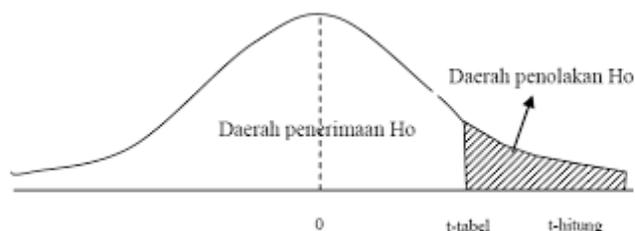
a. Menentukan hipotesis

H_0 : Tidak berpengaruh signifikan antara pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

H_a : Terdapat pengaruh secara signifikan antara pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

b. Membandingkan taraf signifikansi (*p-value*), dengan galatnya.

1. Jika signifikansi $> 0,05$, maka H_0 diterima
2. Jika signifikansi $< 0,05$ maka H_0 ditolak



2. Uji T

Uji t digunakan untuk menguji hipotesis penelitian mengenai pengaruh masing-masing variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat. Uji t adalah salah satu uji statistik yang digunakan untuk menentukan kebenaran atau kesalahan hipotesis yang menyatakan bahwa tidak ada perbedaan signifikan antara dua rata-rata sampel yang diambil secara acak dari populasi yang sama (Ghozali , 2018).

Adapaun kriteria dari uji statistik t (Ghozali, 2018) :

1. Jika nilai signifikansi uji $t > 0,05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Artinya tidak terdapat pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen.
2. Jika nilai signifikansi uji $t < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya terdapat pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian

4.1.1 Sejarah PT. Atishar Panel

PT Atishar Panel adalah perusahaan Industri Furniture Panel yang merupakan bagian dari PT Cahaya Buana Grup. Pada tahun 2007 PT Atishar Panel memulai produksi furniture dengan bahan baku Partikel Board. Sejak itu perusahaan tumbuh menjadi produsen panel furniture terpadu di Indonesia..

Seiring berjalannya waktu, PT Atishar Panel terus mengembangkan diri dan berinovasi dengan berbagai jenis produk dengan meningkatkan produksi. Pada tahun 2010 diawali dengan dibukanya line 4 atau *Line Office* yang pada akhirnya menjadi cikal bakal lahirnya jenis produknya KEA Panel yang berlisensi internasional. PT Atishar Panel berlokasi di Kawasan Industri Sentul Jalan. Panel Raya No. 1 Leuwinutug Citeureup Bogor – 16180.

4.1.2 Visi dan Misi Perusahaan

Adapun visi dan misi di perusahaan PT. Atishar Panel yang antara lain sebagai berikut :

Visi : PT Atishar Panel adalah menjadi perusahaan furniture yang bekerja dengan inovasi tinggi dan menjadikan perusahaan yang mampu memberikan kepuasan bagi semua orang.

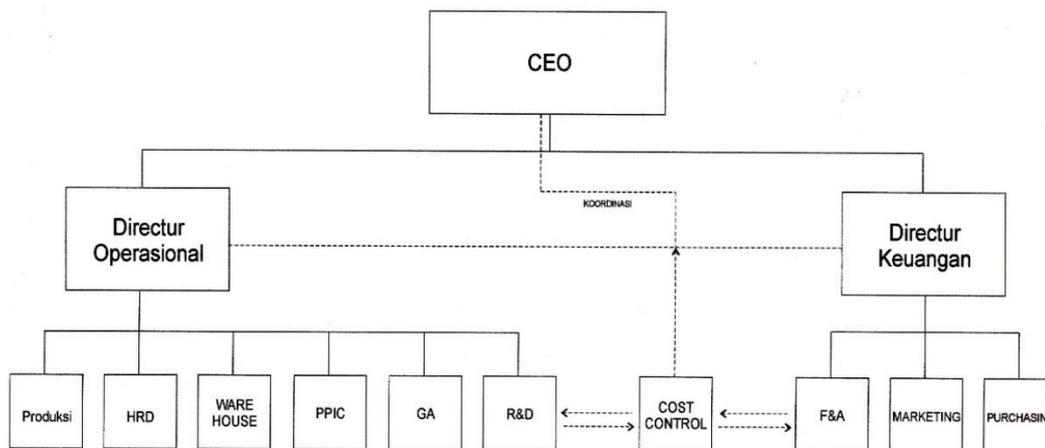
Misi : PT Atishar Panel bertekad untuk menjadi perusahaan furniture terbaik yang dapat diakui sebagai salah satu aset nasional.

4.1.3 Struktur Organisasi PT Atishar Panel

Tujuan perusahaan membentuk struktur organisasi adalah untuk mengatur kegiatan agar efektif dan efisien serta memberikan gambaran yang sistematis tentang hubungan Kerjasama antara orang-orang yang terlibat untuk mencapai tujuan perusahaan. Berikut merupakan struktur organisasi di PT Atishar Panel :



Organization Structure



Gambar 4. 1 Struktur Organisasi

Berdasarkan struktur organisasi diatas, dapat dijelaskan uraian tugas dan tanggung jawab masing-masing bagian sesuai dengan jabatan dan fungsinya masing-masing dalam struktur organisasi.

1. CEO (*Chief Executive Officer*)
 - a. Mengevaluasi kinerja para pemimpin departemen atau disivi untuk memastikan semuanya sudah berjalan sesuai visi dan misi perusahaan.
 - b. Memimpin pengembangan strategi jangka pendek dan jangka Panjang perusahaan.
 - c. Menetapkan tujuan strategi bisnis untuk jangka panjang.
 - d. Bertanggung jawab secara langsung terhadap kelancaran jalannya perusahaan.
2. Direktur Operasional
 - a. Melakukan pengawasan dan memastikan setiap karyawan menjalankan tugas dengan baik.
 - b. Membuat laproran kegiatan untuk diserahkan kepada direktur utama.
 - c. Melakukan pengecekan dan pengawasan kebutuhan terkait operasional perusahaan.

3. Produksi
 - a. Menghadiri *briefing* dan mempersiapkan material.
 - b. Memastikan adanya perawatan mesin secara berkala.
 - c. Membuat laporan kerja.

4. HRD (*Human Resources Development*)
 - a. Bersama menetapkan struktur organisasi.
 - b. Melakukan *recruitment* karyawan.
 - c. Melakukan program pelatihan dan pengembangan karyawan.
 - d. Mengelola proses administrasi karyawan dan *payroll*.

5. *Warehouse*
 - a. Melakukan penerimaan, penyimpanan, dan pengiriman material.
 - b. Melakukan penerimaan, penyimpanan, dan pengiriman *sparepart*.
 - c. Melakukan kontrol stok & *sparepart*.
 - d. Melakukan pengelolaan B3 sesuai persyaratan.

6. PPIC
 - a. Melakukan perencanaan dan control produksi.
 - b. Melakukan kontrol stok *Raw material*, *WIP* dan *finish good*.
 - c. Melakukan perhitungan *Raw material* produksi.
 - d. Melakukan perhitungan kebutuhan *supporting* produksi.

7. *General Affair (GA)*
 - a. Melakukan pengelolaan *general service*.
 - b. Melakukan pengelolaan *security*.
 - c. Melakukan pengelolaan ATK dan limbah.
 - d. Melakukan pengelolaan transportasi.

8. R&D (*Research & Development*)
 - a. Melakukan pengembangan material dan produk baru.
 - b. Melakukan riset terhadap teknologi baru.
 - c. Menerbitkan standar spesifikasi material dan produk.
 - d. Menerbitkan intruksi kerja dan penanganan material.
 - e. Melakukan perbaikan *defect* dan *scrap* produksi.

9. *Cost Control*
 - a. Mengatur dan melaksanakan proses inventory setiap bulan.
 - b. Memeriksa seluruh hasil perhitungan persediaan sudah sesuai dengan dukungan bukti dan dokumen yang ada.
 - c. Melakukan pemeriksaan secara berulang.

10. Direktur Keuangan

- a. Melakukan identifikasi terhadap pengukuran dan laporan yang akurat terhadap kondisi keuangan perusahaan.
- b. Melakukan fungsi identifikasi risiko dan penilaian dampak potensial perusahaan.
- c. Melakukan analisis terhadap data yang telah dikumpulkan oleh para staff terkait.
- d. Membantu dalam memberikan pertimbangan sebaik mungkin.

11. F&A

- a. Menyusun dan membuat laporan aktiva dan penyusutan aktiva tetap.
- b. Menyusun laporan keuangan dan rencana pembayaran gaji staff.
- c. Membuat faktur penjualan dan penagihan piutang dagang.
- d. Membuat laporan-laporan penjualan.
- e. Membuat laporan rekapitulasi dana petty cash secara periodic.
- f. Membuat laporan cashflow mingguan.
- g. Menyusun pembuatan mutase persediaan dan laporan HPP

12. Marketing

- a. Melaksanakan penjualan produk.
- b. Melakukan kegiatan promosi.
- c. Melakukan survey kepuasan dan usulan produk baru.
- d. Melakukan kontrol stok dan pengiriman produk ke konsumen.

13. *Purchasing*

- a. Melakukan pembelian material, mesin, dan jasa kontraktor.
- b. Melakukan seleksi dan evaluasi pemasok sesuai persyaratan.
- c. Melakukan kegiatan ekspor dan impor.

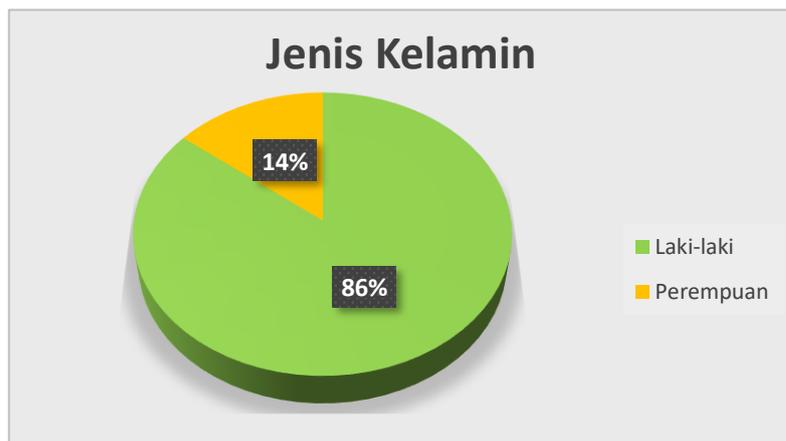
4.2 Profil Responden**4.2.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin pada PT. Atishar Panel 35 responden

Tabel 4. 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
Laki-laki	30	86%
Perempuan	5	14,3 %
Jumlah	35	100%

Sumber : *Data primer yang diolah 2024*



Gambar 4. 2 Grafik Responden Jenis Kelamin Responden

Berdasarkan hasil data dari kuesioner, komposisi responden yang diteliti berdasarkan jenis kelamin totalnya terdiri dari 35 responden. Dari hasil ini, dapat dilihat bahwa responden dalam penelitian ini terdiri dari 86% laki-laki dan 14% perempuan.

4.2.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Tabel 4. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Frekuensi	Persentase
S1	-	-
D3	2	6%
SMA/SMK	33	94,3%
SMP	-	-
Jumlah	35	100%

Sumber : *Data primer yang diolah 2024*



Gambar 4. 3 Grafik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Berdasarkan data diatas, dapat dilihat bahwa responden dengan Pendidikan terakhir D3 sebanyak 2 orang (6%), Pendidikan terakhir SMA/SMK sebanyak 33

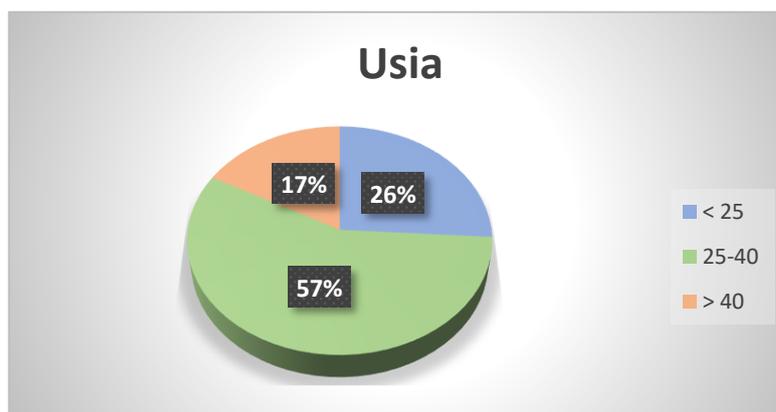
orang (94%). Jadi dapat kita ketahui bahwa rata-rata karyawan yang bekerja di PT. Atishar Panel pada penelitian ini mayoritas didominasi dengan Pendidikan terakhir SMA/SMK.

4.2.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi	Persentase
<25	9	26%
25-40	20	57%
> 40 Tahun	6	17%
Jumlah	35	100%

Sumber : *Data primer yang diolah 2024*



Gambar 4. 4 Grafik Responden Berdasarkan Usia

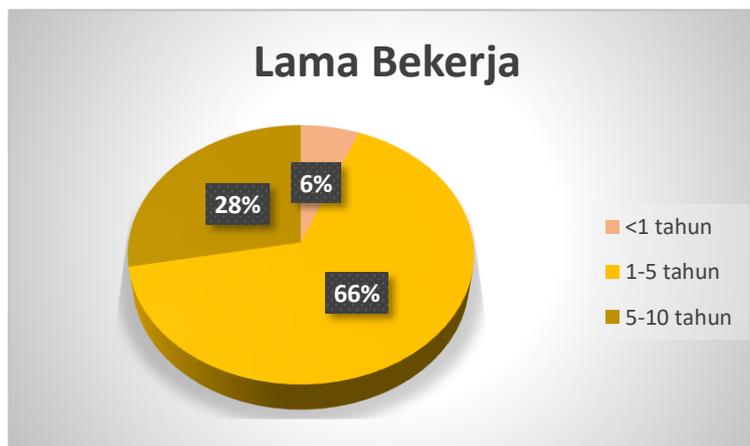
Berdasarkan data dari kuesioner, komposisi responden yang diteliti berdasarkan usia totalnya terdiri dari 35 responden. Hasil ini menunjukkan bahwa dalam penelitian ini, responden dapat dibagi menjadi tiga kelompok berdasarkan rentang usia < 25 tahun sebanyak 9 orang (26%), rentang usia 25-40 sebanyak 20 orang (57%), dan rentang usia >40 sebanyak 6 orang (17%). Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan yang bekerja di bagian produksi PT. Atishar Panel dalam penelitian ini berada dalam rentang usia 25-40 tahun.

4.2.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Tabel 4. 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja	Frekuensi	Persentase
< 1 tahun	2	6%
1-5 tahun	23	66%
5-10 tahun	10	28%
Jumlah	35	100%

Sumber : *Data primer yang diolah 2024*



Gambar 4. 5 Grafik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Berdasarkan gambar diatas, menunjukkan jumlah karyawan yang menjadi responden pada PT. Atishar Panel menunjukkan bahwa lama bekerja <1 tahun berjumlah 2 orang dengan persentase sebesar 6%, 1-5 tahun berjumlah 23 orang dengan persentase sebesar 66%, dan 5-10 tahun berjumlah 10 orang dengan persentase 28%.

4.3 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif adalah berupa gambaran yang mendalam tentang pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Atishar Panel yaitu variabel disiplin kerja sebagai variabel independe (X) dengan indikator antara lain kehadiran, tingkat kewaspadaan, ketaatan pada standar kerja, ketaatan pada peraturan, etika kerja, Sedangkan variabel Y kinerja dengan indikator kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, efektivitas, komitmen.

4.3.1 Disiplin Kerja pada PT. Atishar Panel

Dalam hal untuk mengetahui sejauh mana disiplin kerja karyawan PT. Atishar Panel, Maka dapat dilihat hasil tanggapan responden dari penyebaran yang telah dilakukan dengan melibatkan sebanyak 35 responden hasil tanggapan kemudian diolah kemudian disajikan pada tabel dibawah sebagai berikut :

Berikut ini tanggapan responden mengenai pernyataan variabel (Disiplin Kerja)

1. Kehadiran

Tabel 4. 5 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan “Saya datang tepat waktu sesuai dengan jam kerja yang telah ditentukan oleh perusahaan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	%	Skor Total
Selalu	5	4	11%	20
Sering	4	17	49%	68
Jarang	3	14	40%	42
Pernah	2	0	0%	0

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	%	Skor Total
Tidak Pernah	1	0	0%	0
Jumlah		35	100%	130
Jumlah Tanggapan Responden			74.29%	

Sumber : *Data Primer Kuesioner yang diolah 2024*

Berdasarkan hasil tanggapan dari responden, disimpulkan bahwa 4 orang atau 11% menjawab selalu, 17 orang atau 49% menjawab sering, dan 14 orang atau 40% menjawab jarang.

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

$$\begin{aligned} \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{Skor total jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden} \times \text{jumlah responden}} \times 100\% \\ &= \frac{130}{5 \times 35} \times 100\% = 74.29\% \end{aligned}$$

Secara kontinuum dapat digambarkan sebagai berikut:



Jadi total tanggapan responden mengenai pernyataan “saya datang tepat waktu sesuai dengan jam kerja yang telah ditentukan oleh perusahaan” adalah 74,29% yang menunjukkan bahwa hasil jawaban responden termasuk kedalam kategori “Sering”.

Tabel 4. 6 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan “Saya pulang kerja selesai pada waktu yang ditentukan oleh perusahaan.”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	%	Skor Total
Selalu	5	3	8%	15
Sering	4	16	46%	64
Jarang	3	16	46%	48
Pernah	2	0	0%	0
Tidak Pernah	1	0	0%	0
Jumlah		35	100%	127
Jumlah Tanggapan Responden			72.58%	

Sumber : *Data Primer kuesioner yang diolah 2024*

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab selalu sebanyak 3 orang atau 8% dan responden yang menjawab sering dan jarang sebanyak 16 orang atau 46%.

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

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

$$= \frac{127}{5 \times 35} \times 100\% = 72.58\%$$

Secara kontinum dapat digambarkan sebagai berikut :



Jadi total tanggapan responden mengenai pernyataan “saya pulang kerja selesai pada waktu yang ditentukan oleh perusahaan” adalah 72.58% yang menunjukkan bahwa hasil jawaban responden termasuk kedalam kategori “Sering”.

Tabel 4. 7 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan “Saya meninggalkan kerjaan dengan izin dari atasan langsung”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	%	Skor Total
Selalu	5	9	26%	45
Sering	4	4	11%	16
Jarang	3	12	34%	36
Pernah	2	10	29%	20
Tidak Pernah	1	0	0%	0
Jumlah		35	100%	117
Jumlah Tanggapan Respoden			66.85%	

Sumber : Data Primer kuesioner yang diolah 2024

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa respon yang menjawab selalu sebanyak 9 orang atau 26%, menjawab sering sebanyak 4 orang atau 11% yang menjawab jarang sebanyak 12 orang atau 34% dan responden yang menjawab pernah sebanyak 10 orang atau 29%

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

$$= \frac{117}{5 \times 35} \times 100\% = 66.85\%$$

Secara kontinuum dapat digambarkan sebagai berikut :



Jadi total tanggapan responden mengenai pernyataan “saya meninggalkan kerjaan denan izin dari atasan langsung” adalah 66.85% yang menunjukkan bahwa hasil responden termasuk kedalam kategori “Sering”.

2. Tingkat kewaspadaan

Tabel 4. 8 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan “Saya secara konsisten mengikuti kebijakan prosedur yang telah ditetapkan untuk menjaga kerahasiaan informasi perusahaan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	%	Skor Total
Selalu	5	7	20%	35
Sering	4	15	43%	60
Jarang	3	6	17%	18
Pernah	2	7	20%	14
Tidak Pernah	1	0	0%	0
Jumlah		35	100%	127
Jumlah Tanggapan Responden			72.58%	

Sumber : *Data Primer kuesioner yang diolah 2024*

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab selalu sebanyak 7 orang atau 20%, menjawab sering sebanyak 15 orang atau 43% yang menjawab jarang sebanyak 6 orang atau 17% sedangkan yang menjawab pernah sebanyak 7 orang atau 20%

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

$$\begin{aligned} \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{Skor total jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden} \times \text{jumlah responden}} \times 100\% \\ &= \frac{127}{5 \times 35} \times 100\% = 72.58\% \end{aligned}$$

Secara kontinuum dapat digambarkan sebagai berikut :



Jadi total tanggapan responden mengenai pernyataan “saya secara konsisten mengikuti kebijakan prosedur yang telah ditetapkan untuk menjaga kerahasiaan informasi perusahaan” adalah 72.58% yang menunjukkan bahwa hasil jawaban responden termasuk kedalam kategori “Sering”.

Tabel 4. 9 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan “Saya selalu mengerjakan tugas pekerjaan secara efektif dan efisien”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	%	Skor Total
Selalu	5	7	20%	35
Sering	4	13	37%	52
Jarang	3	9	26%	27
Pernah	2	6	17%	12
Tidak Pernah	1	0	0%	0
Jumlah		35	100%	126
Jumlah Tanggapan Responden			72%	

Sumber : *Data Primer kuesioner yang diolah 2024*

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab selalu sebanyak 7 orang atau 20%, menjawab sering sebanyak 13 orang atau 37% sedangkan yang menjawab jarang sebanyak 9 orang atau 26% dan yang menjawab pernah sebanyak 6 orang 17%

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

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

$$= \frac{126}{5 \times 35} \times 100\% = 72\%$$

Secara kontinuum dapat digambarkan sebagai berikut :



Jadi total tanggapan responden mengenai pernyataan “saya selalu mengerjakan tugas pekerjaan secara efektif dan efisien” adalah 72% yang menunjukkan bahwa hasil jawaban responden termasuk kedalam kategori “Sering”.

Tabel 4. 10 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan “Saya harus berhati-hati dalam melakukan pekerjaan dan mengerjakan sesuai aturan yang ditentukan oleh perusahaan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	%	Skor Total
Selalu	5	7	20%	35
Sering	4	11	31%	44
Jarang	3	13	37%	39
Pernah	2	3	9%	6
Tidak Pernah	1	1	3%	1
Jumlah		35	100%	125
Jumlah Tanggapan Responden			71.42%	

Sumber : *Data Primer kuesioner yang diolah 2024*

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab selalu sebanyak 7 orang atau 20%, menjawab sering sebanyak 11 orang atau 31% sedangkan yang menjawab jarang sebanyak 13 orang atau 37% dan yang menjawab pernah sebanyak 3 orang atau 9% dan yang menjawab tidak pernah sebanyak 1 orang atau 3%

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

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

$$= \frac{125}{5 \times 35} \times 100\% = 71.42\%$$

Secara kontinuum dapat digambarkan sebagai berikut :



Jadi total tanggapan responden mengenai pernyataan “saya harus berhati-hati dalam melakukan pekerjaan dan mengerjakan sesuai aturan yang ditentukan oleh perusahaan” adalah 71.42% yang menunjukkan bahwa hasil jawaban responden termasuk kedalam kategori “Sering”.

3. Ketaatan pada standar kerja

Tabel 4. 11 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan “Saya secara rutin merencanakan serta mempersiapkan diri untuk tugas-tugas pekerjaan yang akan datang”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	%	Skor Total
Selalu	5	2	6%	10
Sering	4	10	28%	40
Jarang	3	15	43%	45
Pernah	2	6	17%	12

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	%	Skor Total
Tidak Pernah	1	2	6%	2
Jumlah		35	100%	109
Jumlah Tanggapan Responen		62,29%		

Sumber : *Data Primer kuesioner yang diolah 2024*

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab selalu sebanyak 2 orang atau 6%, menjawab sering sebanyak 10 orang atau 28% sedangkan yang menjawab jarang sebanyak 15 orang atau 43% dan yang menjawab pernah sebanyak 6 orang atau 17% dan yang menjawab tidak pernah sebanyak 2 orang atau 2%

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 109 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

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

$$= \frac{109}{5 \times 35} \times 100\% = 62,29\%$$

Secara kontinuum dapat digambarkan sebagai berikut :



Jadi total tanggapan responden mengenai pernyataan “saya secara rutin merencanakan serta mempersiapkan diri untuk tugas-tugas pekerjaan yang akan datang” adalah 62,29% yang menunjukkan bahwa hasil jawaban responden termasuk kedalam kategori “Sering”

Tabel 4. 12 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan “Saya mampu menggunakan peralatan kerja dengan baik sesuai standar yang diberikan perusahaan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	%	Skor Total
Selalu	5	4	11%	20
Sering	4	11	31%	44
Jarang	3	14	40%	42
Pernah	2	3	9%	6
Tidak Pernah	1	3	9%	3
Jumlah		35	100%	115
Jumlah Tanggapan Responen		65.71%		

Sumber : *Data Primer kuesioner yang diolah 2024*

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab selalu sebanyak 4 orang atau 11%, menjawab sering sebanyak 11 orang atau 31% dan yang menjawab jarang sebanyak 14 orang atau 40% sedangkan yang menjawab pernah dan tidak pernah sebanyak 3 orang atau 9%

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 115 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

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

$$= \frac{115}{5 \times 35} \times 100\% = 65.71\%$$

Secara kontinuum dapat digambarkan sebagai berikut :



Jadi total tanggapan responden mengenai pernyataan “saya mampu menggunakan peralatan kerja dengan baik sesuai standar yang diberikan perusahaan” adalah 65.71% yang menunjukkan bahwa hasil jawaban responden termasuk kedalam kategori “Sering”

Tabel 4. 13 Tanggapan Responden mengenai pernyataan “Saya selalu mengerjakan sesuai prosedur yang telah ditetapkan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	%	Skor Total
Selalu	5	6	17%	30
Sering	4	15	43%	60
Jarang	3	12	34%	36
Pernah	2	2	6%	4
Tidak Pernah	1	0	0%	0
Jumlah		35	100%	130
Jumlah Tanggapan Responden			74.29%	

Sumber : *Data Primer kuesioner yang diolah 2024*

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab selalu sebanyak 6 orang atau 17%, menjawab sering sebanyak 15 orang atau 43% dan yang menjawab jarang sebanyak 12 orang atau 34% sedangkan yang menjawab pernah sebanyak 2 orang atau 6%

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

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

$$= \frac{130}{5 \times 35} \times 100\% = 74.29\%$$

Secara kontinum dapat digambarkan sebagai berikut :



Jadi total tanggapan responden mengenai pernyataan “saya selalu mengerjakan sesuai prosedur yang telah ditetapkan” adalah 74.29% yang menunjukkan bahwa hasil jawaban responden termasuk kedalam kategori “Sering”.

4. Ketaatan pada peraturan

Tabel 4. 14 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan “Saya selalu mematuhi peraturan yang telah ditentukan oleh perusahaan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	%	Skor Total
Selalu	5	6	17%	30
Sering	4	15	43%	60
Jarang	3	10	29%	30
Pernah	2	4	11%	8
Tidak Pernah	1	0	0%	0
Jumlah		35	100%	128
Jumlah Tanggapan Responden			73.14%	

Sumber : *Data Primer kuesioner yang diolah 2024*

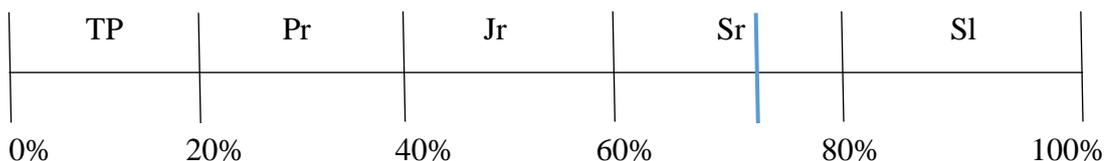
Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab selalu sebanyak 6 orang atau 17%, menjawab sering sebanyak 15 orang atau 43% dan responden yang menjawab jarang sebanyak 10 orang atau 29% sedangkan yang menjawab pernah sebanyak 4 orang atau 11%.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 128 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut :

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

$$= \frac{128}{5 \times 35} \times 100\% = 73.14\%$$

Secara kontinum dapat digambarkan sebagai berikut :



Jadi total tanggapan responden mengenai pernyataan “saya selalu mematuhi peraturan yang telah ditentukan oleh perusahaan” adalah sebesar 73.14% yang menunjukkan bahwa hasil jawaban responden termasuk kedalam kategori “Sering”.

Tabel 4. 15 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan “Saya harus bekerjasama dengan baik dalam bekerja yang telah ditetapkan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	%	Skor Total
Selalu	5	8	23%	40
Sering	4	15	43%	60
Jarang	3	8	23%	24
Pernah	2	4	11%	8
Tidak Pernah	1	0	0%	0
Jumlah		35	100%	132
Jumlah Tanggapan Responden			75.42%	

Sumber : Data Primer kuesioner yang diolah 2024

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab selalu sebanyak 8 orang atau 23%, menjawab sering sebanyak 15 orang atau 43% dan responden yang menjawab jarang sebanyak 8 orang atau 23% sedangkan yang menjawab pernah sebanyak 4 orang atau 11%.

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

$$\begin{aligned} \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{Skor total jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden} \times \text{jumlah responden}} \times 100\% \\ &= \frac{132}{5 \times 35} \times 100\% = 75.42\% \end{aligned}$$

Secara kontinum dapat digambarkan sebagai berikut :



Jadi total tanggapan responden mengenai pernyataan “saya harus bekerjasama dengan baik dalam bekerja yang telah ditetapkan” adalah sebesar

75.42% yang menunjukkan bahwa hasil jawaban responden termasuk kedalam kategori “Sering”.

Tabel 4. 16 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan “Saya melaksanakan tugas pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan oleh perusahaan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	%	Skor Total
Selalu	5	8	23%	40
Sering	4	9	26%	36
Jarang	3	10	28%	30
Pernah	2	7	20%	14
Tidak Pernah	1	1	3%	1
Jumlah		35	100%	121
Jumlah Tanggapan Responden			69.14%	

Sumber : *Data Primer kuesioner yang diolah 2024*

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab selalu sebanyak 8 orang atau 23%, menjawab sering sebanyak 9 orang atau 26% dan responden yang menjawab jarang sebanyak 10 orang atau 28% sedangkan yang menjawab pernah sebanyak 7 orang atau 20%, dan yang menjawab tidak pernah sebanyak 1 orang atau 3%

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

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

$$= \frac{121}{5 \times 35} \times 100\% = 69.14\%$$

Secara kontinum dapat digambarkan sebagai berikut :



Jadi total tanggapan responden mengenai pernyataan “saya melaksanakan tugas pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan oleh perusahaan” adalah sebesar 69.14% yang menunjukkan bahwa hasil jawaban responden termasuk kedalam kategori “Sering”.

5. Etika kerja

Tabel 4. 17 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan “Saya selalu saling menghormati sesama karyawan ditempat kerja”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	%	Skor Total
Selalu	5	12	34%	60
Sering	4	17	49%	68
Jarang	3	6	17%	18
Pernah	2	0	0%	0
Tidak Pernah	1	0	0%	0
Jumlah		35	100%	146
Jumlah Tanggapan Responden			83.42%	

Sumber : *Data Primer kuesioner yang diolah 2024*

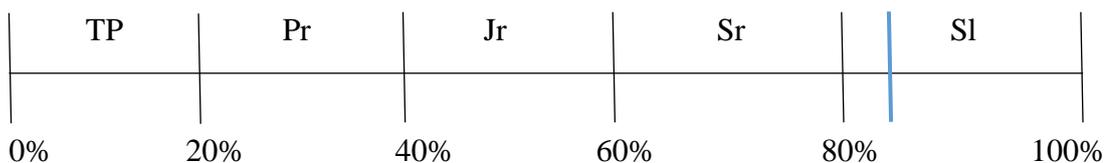
Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab selalu sebanyak 12 orang atau 34%, menjawab sering sebanyak 17 orang atau 49% dan responden yang menjawab jarang sebanyak 6 orang atau 17%

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 146 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut

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

$$= \frac{146}{5 \times 35} \times 100\% = 83.42\%$$

Secara kontinuum dapat digambarkan sebagai berikut :



Jadi total tanggapan responden mengenai pernyataan “saya selalu saling menghormati sesama karyawan ditempat kerja” adalah sebesar 83.42% yang menunjukkan bahwa hasil jawaban responden termasuk kedalam kategori “Selalu”.

Tabel 4. 18 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan “Saya merasa bahwa memiliki kepribadian yang baik dalam bekerja”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	%	Skor Total
Selalu	5	6	17%	30
Sering	4	17	49%	68
Jarang	3	10	29%	30
Pernah	2	2	6%	4
Tidak Pernah	1	0	0%	0
Jumlah		35	100%	132
Jumlah Tanggapan Responden			75.42%	

Sumber : *Data Primer kuesioner yang diolah 2024*

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab selalu sebanyak 6 orang atau 17%, menjawab sering sebanyak 17 orang atau 49% dan responden yang menjawab jarang sebanyak 10 orang atau 29% , sedangkan yang menjawab pernah sebanyak 2 orang atau 6%

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

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

$$= \frac{132}{5 \times 35} \times 100\% = 75.42\%$$

Secara kontinuum dapat digambarkan sebagai berikut :



Jadi total tanggapan responden mengenai pernyataan “saya merasa bahwa memiliki kepribadian yang baik dalam bekerja ” adalah sebesar 75.42% yang menunjukkan bahwa hasil jawaban responden termasuk kedalam kategori “Sering”.

Tabel 4. 19 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan “Saya mematuhi dengan jelas terhadap norma yang berlaku diperusahaan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	%	Skor Total
Selalu	5	5	14%	25
Sering	4	17	49%	68
Jarang	3	11	31%	33
Pernah	2	2	6%	4
Tidak Pernah	1	0	0%	0
Jumlah		35	100%	130
Jumlah Tanggapan Respoden			74.29%	

Sumber : *Data Primer kuesioner yang diolah 2024*

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab selalu sebanyak 5 orang atau 14%, menjawab sering sebanyak 17 orang atau 49% dan responden yang menjawab jarang sebanyak 11 orang atau 31% sedangkan responden yang menjawab pernah sebanyak 2 orang atau 6%

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

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

$$= \frac{130}{5 \times 35} \times 100\% = 74.29\%$$

Secara kontinuum dapat digambarkan sebagai berikut :



Jadi total tanggapan responden mengenai pernyataan “saya mematuhi dengan jelas terhadap norma yang berlaku diperusahaan” adalah sebesar 74.29% yang menunjukkan bahwa hasil jawaban responden termasuk kedalam kategori “Sering”.

Tabel 4. 20 Rekapitulasi dan Rata-Rata Nilai Tanggapan Responden Terhadap Disiplin Kerja

NO	Pernyataan	Tanggapan Reponden	Rata – Rata Per-Indikator
Kehadiran			
1	Saya datang tepat waktu sesuai dengan jam kerja yang telah ditentukan oleh perusahaan	74.29%	71.24%
2	Saya pulang kerja selesai pada waktu yang ditentukan oleh perusahaan	72.58%	
3	Saya meninggalkan kerjaan dengan izin dari atasan langsung	66.85%	
Tingkat Kewaspadaan			
1	Saya secara konsisten mengikuti kebijakan prosedur yang telah ditetapkan untuk menjaga kerahasiaan informasi perusahaan	72.58%	72%
2	Saya selalu mengerjakan tugas pekerjaan secara efektif dan efisien	72%	
3	Saya harus berhati-hati dalam melakukan pekerjaan dan mengerjakan sesuai aturan yang ditentukan oleh perusahaan	71.42%	
Ketaatan pada standar kerja			
1	Saya secara rutin merencanakan serta mempersiapkan diri untuk tugas-tugas pekerjaan yang akan datang	62.29%	67.43%
2	Saya mampu menggunakan peralatan kerja dengan baik sesuai standar yang diberikan perusahaan	65.71%	

3	Saya selalu mengerjakan sesuai prosedur yang telah ditetapkan	74.29%	
Ketaatan pada peraturan kerja			
1	Saya selalu mematuhi peraturan yang telah ditentukan oleh perusahaan	73.14%	75.57%
2	Saya harus bekerjasama dengan baik dalam bekerja yang telah ditetapkan	75.42%	
3	Saya melaksanakan tugas pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan oleh perusahaan	69.14%	
Etika Kerja			
1	Saya selalu saling menghormati sesama karyawan ditempat kerja	83.42%	77.71%
2	Saya merasa bahwa memiliki kepribadian yang baik dalam bekerja	75.42%	
3	Saya mematuhi dengan jelas terhadap norma yang berlaku perusahaan	74.29%	
Rata-Rata		72.79%	

Sumber : Data Primer yang diolah tahun 2024

Berdasarkan tabel hasil total tanggapan dalam mengenai variabel disiplin kerja yaitu sebesar 72.79%. dimana total responden tersebut berada pada interval (61%-80%), sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja pada bagian produksi PT. Atishar Panel baik. Hal ini ditunjukkan dengan banyaknya tanggapan selalu dari para responden mengenai indikator kehadiran, tingkat kewaspadaan, ketaatan pada standar kerja, ketaatan pada peraturan, etika kerja. Nilai rata-rata tanggapan responden tertinggi pada indikator etika kerja pada pernyataan “Saya selalu saling menghormati sesama karyawan ditempat kerja” yaitu sebesar 83.42%, sedangkan tanggapan terendah yaitu sebesar 62.29% terdapat pada indikator ketaatan pada standar kerja dengan pernyataan “Saya secara rutin merencanakan serta mempersiapkan diri untuk tugas-tugas pekerjaan yang akan datang”. Hal ini membuktikan bahwa item terendah pada indikator disiplin kerja harus diperhatikan dan harus mempersiapkan tanggung jawaban tugas yang diberikan oleh perusahaan agar pekerjaan cepat selesai dan tepat waktu.

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

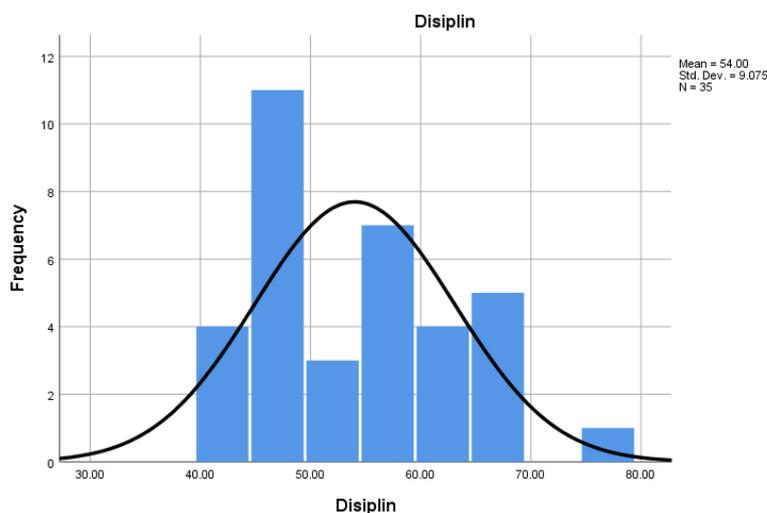
Tabel 4. 21 Distribusi Frekuensi Disiplin

N	Valid	35
	Missing	0

Mean	54.0000
Std. Error of Mean	1.53393
Median	54.0000
Mode	45.00
Std. Deviation	9.07485
Variance	82.353
Range	33.00
Minimum	42.00
Maximum	75.00
Sum	1890.00

Sumber : Data diolah SPSS 25

Gambar 4. 6 Histogram Variabel Disiplin



Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa rata-rata empirik disiplin kerja berdasarkan hasil perhitungan output SPSS 25 diatas, menunjukkan bahwa data nilai terkecil variabel disiplin kerja adalah 42 dan data nilai terbesar adalah 75. Dengan nilai rata-rata adalah sebesar 54.00, median 54.00 dengan range 33 dan total skor 1890, maka untuk mengetahui hasil pengelolaan data, hasil dari rata-rata empirik dibandingkan dengan rata-rata teoritis sebagai berikut :

$$\text{Skor Teoritis} = \frac{\text{skor terendah (Jumlah Pernyataan)} + \text{skor tertinggi (Jumlah Pernyataan)}}{2}$$

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

Berdasarkan hasil tersebut, maka diketahui skor rata-rata empirik sebesar 54.00 dan skor rata-rata teoritis sebesar 45, skor rata-rata empirik lebih besar dibandingkan dengan rata-rata teoritis, dengan nilai $54.00 > 45$ maka dapat diartikan bahwa rata-rata jawaban responden atas pernyataan pada instrument variabel disiplin kerja karyawan cukup baik (54.00).

Berikut ini tanggapan responden mengenai pernyataan variabel (Kinerja Karyawan)

1. Kualitas Kerja

Tabel 4. 22 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan “karyawan menghasilkan kualitas kerja yang sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	%	Skor Total
Sangat Setuju	5	4	11%	20
Setuju	4	18	51%	72
Kurang Setuju	3	10	29%	30
Tidak Setuju	2	3	9%	6
Sangat Tidak Setuju	1	0	0%	0
Jumlah		35	100%	128
Jumlah Tanggapan Respoden		73.14%		

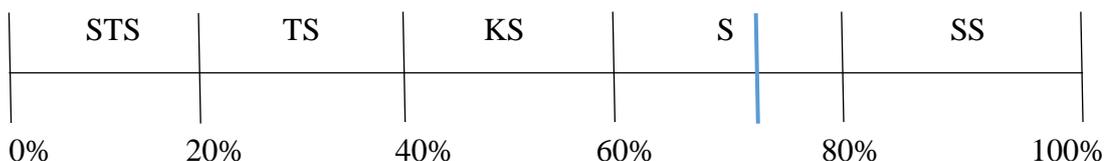
Sumber : *Data Primer yang diolah tahun 2024*

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju 4 orang atau 11%, yang menjawab setuju sebanyak 18 orang atau 51%, yang menjawab kurang setuju 10 orang atau 29%, dan untuk yang menjawab tidak setuju 3 orang atau 9%.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu skor sebesar 128 dibagi dengan skor tertinggi dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{Skor total jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden} \times \text{jumlah responden}} \times 100\% \\ &= \frac{128}{5 \times 35} \times 100\% = 73.14\% \end{aligned}$$

Secara kontinum dapat digambarkan sebagai berikut :



jadi total tanggapan responden mengenai pernyataan “karyawan menghasilkan kualitas kerja yang sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh

perusahaan” adalah 73.14% yang menunjukkan bahwa hasil responden tersebut termasuk kedalam kategori setuju.

Tabel 4. 23 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan “Karyawan memiliki rekomendasi untuk meningkatkan kemampuan diri sesuai dengan pekerjaan yang ditetapkan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	%	Skor Total
Sangat Setuju	5	6	17%	30
Setuju	4	13	37%	52
Kurang Setuju	3	15	43%	45
Tidak Setuju	2	1	3%	2
Sangat Tidak Setuju	1	0	0%	0
Jumlah		35	100%	129
Jumlah Tanggapan Respoden		73.71%		

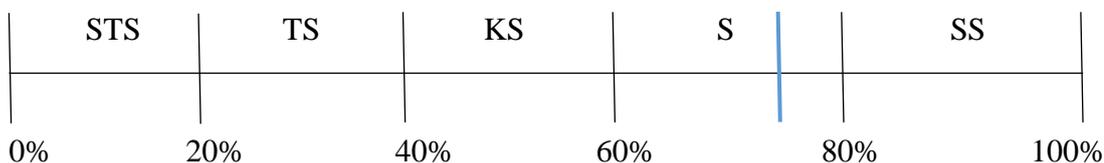
Sumber : *Data Primer yang diolah tahun 2024*

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 6 orang atau 17%, yang menjawab setuju sebanyak 13 orang atau 37%, yang menjawab kurang setuju sebanyak 15 orang atau 43%, dan yang menjawab tidak setuju sebanyak 1 orang atau 3%

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

$$\begin{aligned} \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{Skor total jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden} \times \text{jumlah responden}} \times 100\% \\ &= \frac{129}{5 \times 35} \times 100\% = 73.71\% \end{aligned}$$

Secara kontinium dapat digambarkan sebagai berikut :



jadi total tanggapan responden mengenai pernyataan “Karyawan memiliki rekomendasi untuk meningkatkan kemampuan diri sesuai dengan pekerjaan yang ditetapkan” adalah 73.71% yang menunjukkan bahwa hasil responden tersebut termasuk kedalam kategori setuju.

Tabel 4. 24 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan “Karyawan menilai tingkat ketelitian untuk bekerja dalam menjalankan tugas-tugas pekerjaan yang telah ditentukan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	%	Skor Total
Sangat Setuju	5	5	14%	25
Setuju	4	19	54%	76
Kurang Setuju	3	10	29%	30
Tidak Setuju	2	1	3%	2
Sangat Tidak Setuju	1	0	0%	0
Jumlah		35	100%	133
Jumlah Tanggapan Responden		76%		

Sumber : *Data Primer yang diolah tahun 2024*

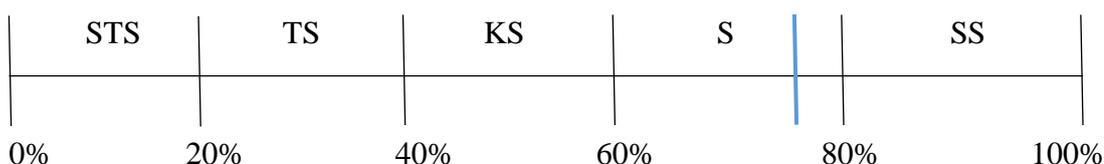
Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 5 orang atau 14%, yang menjawab setuju sebanyak 19 orang atau 54%, yang menjawab kurang setuju sebanyak 10 orang atau 29%, dan yang menjawab tidak setuju sebanyak 1 orang atau 3%

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

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

$$= \frac{133}{5 \times 35} \times 100\% = 76\%$$

Secara kontinum dapat digambarkan sebagai berikut :



jadi total tanggapan responden mengenai pernyataan “Karyawan menilai tingkat ketelitian untuk bekerja dalam menjalankan tugas-tugas pekerjaan yang telah ditentukan” adalah 76% yang menunjukkan bahwa hasil responden tersebut termasuk kedalam kategori setuju.

2. Kuantitas Kerja

Tabel 4. 25 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan “Karyawan mampu memaksimalkan tugas mencapai target yang ditetapkan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	%	Skor Total
Sangat Setuju	5	5	14%	25
Setuju	4	11	31%	44
Kurang Setuju	3	15	43%	45
Tidak Setuju	2	4	11%	8
Sangat Tidak Setuju	1	0	0%	0

Jumlah	35	100%	122
Jumlah Tanggapan Responden	69.71%		

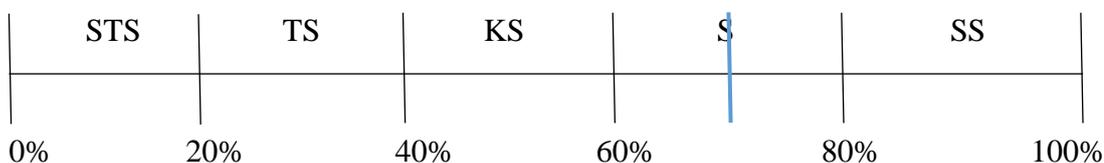
Sumber : *Data Primer yang diolah tahun 2024*

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 5 orang atau 14%, yang menjawab setuju sebanyak 11 orang atau 31%, yang menjawab kurang setuju sebanyak 15 orang atau 43%, dan yang menjawab tidak setuju sebanyak 4 orang atau 11%

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

$$\begin{aligned} \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{Skor total jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden} \times \text{jumlah responden}} \times 100\% \\ &= \frac{122}{5 \times 35} \times 100\% = 69.71\% \end{aligned}$$

Secara kontinum dapat digambarkan sebagai berikut :



jadi total tanggapan responden mengenai pernyataan “Karyawan mampu memaksimalkan tugas mencapai target yang ditetapkan” adalah 69.71% yang menunjukkan bahwa hasil responden tersebut termasuk kedalam kategori setuju.

Tabel 4. 26 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan “karyawan bekerja sesuai efisiensi waktu dalam menyelesaikan tugas-tugas yang telah ditentukan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	%	Skor Total
Sangat Setuju	5	4	11%	20
Setuju	4	14	40%	56
Kurang Setuju	3	12	34%	36
Tidak Setuju	2	3	7%	6
Sangat Tidak Setuju	1	2	6%	2
Jumlah		35	100%	120
Jumlah Tanggapan Responden		68.58%		

Sumber : *Data Primer yang diolah tahun 2024*

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 4 orang atau 11%, yang menjawab setuju sebanyak 14 orang atau 40%, yang menjawab kurang setuju sebanyak 12 orang

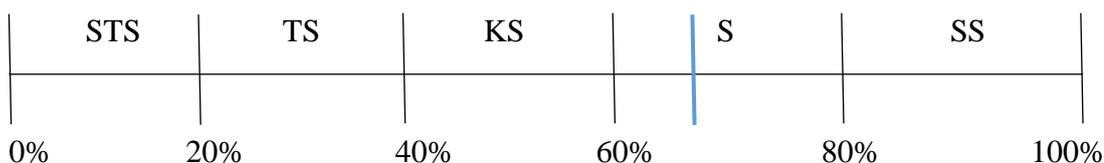
atau 34%, yang menjawab tidak setuju sebanyak 3 orang atau 7%, dan yang menjawab sangat tidak setuju menjawab sebanyak 2 orang atau 6%.

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

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

$$= \frac{120}{5 \times 35} \times 100\% = 68.58\%$$

Secara kontinuum dapat digambarkan sebagai berikut :



jadi total tanggapan responden mengenai pernyataan “karyawan bekerja sesuai efisiensi waktu dalam menyelesaikan tugas-tugas yang telah ditentukan” adalah 68.58% yang menunjukkan bahwa hasil responden tersebut termasuk kedalam kategori setuju.

Tabel 4. 27 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan “karyawan mengidentifikasi hambatan maupun kendala yang dapat mempengaruhi kuantitas kerja”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	%	Skor Total
Sangat Setuju	5	2	6%	10
Setuju	4	16	46%	64
Kurang Setuju	3	15	43%	45
Tidak Setuju	2	2	5%	4
Sangat Tidak Setuju	1	0	0%	0
Jumlah		35	100%	123
Jumlah Tanggapan Responden			70.29%	

Sumber : Data Primer yang diolah tahun 2024

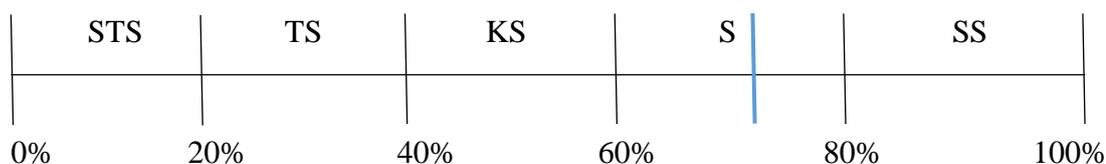
Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 2 orang atau 6%, yang menjawab setuju sebanyak 16 orang atau 46%, yang menjawab kurang setuju sebanyak 15 orang atau 43%, dan yang menjawab tidak setuju sebanyak 2 orang atau 5%

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

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

$$= \frac{123}{5 \times 35} \times 100\% = 70.29\%$$

Secara kontinuum dapat digambarkan sebagai berikut :



jadi total tanggapan responden mengenai pernyataan “karyawan mengidentifikasi hambatan maupun kendala yang dapat mempengaruhi kuantitas kerja” adalah 70.29% yang menunjukkan bahwa hasil responden tersebut termasuk kedalam kategori setuju.

3. Ketepatan Waktu

Tabel 4. 28 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan “karyawan menyelesaikan tugas yang diberikan dengan tepat waktu”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	%	Skor Total
Sangat Setuju	5	3	8%	15
Setuju	4	16	46%	64
Kurang Setuju	3	15	43%	45
Tidak Setuju	2	1	3%	2
Sangat Tidak Setuju	1	0	0%	0
Jumlah		35	100%	126
Jumlah Tanggapan Respdnen		72%		

Sumber : *Data Primer yang diolah tahun 2024*

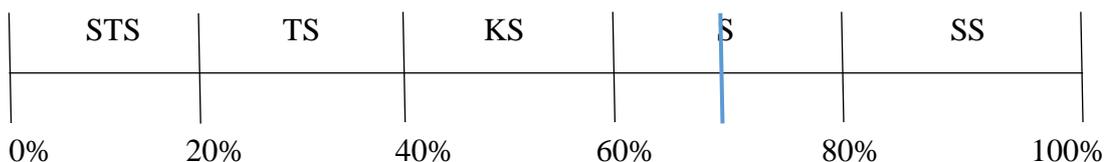
Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 3 orang atau 8%, yang menjawab setuju sebanyak 16 orang atau 46%, yang menjawab kurang setuju sebanyak 15 orang atau 43%, dan yang menjawab tidak setuju sebanyak 1 orang atau 3%

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

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

$$= \frac{126}{5 \times 35} \times 100\% = 72\%$$

Secara kontinuum dapat digambarkan sebagai berikut :



jadi total tanggapan responden mengenai pernyataan “karyawan menyelesaikan tugas yang diberikan dengan tepat waktu” adalah 72% yang menunjukkan bahwa hasil responden tersebut termasuk kedalam kategori setuju.

Tabel 4. 29 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan “karyawan memaksimalkan pencapaian hasil kerja sesuai kemampuan yang dimiliki”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	%	Skor Total
Sangat Setuju	5	3	9%	15
Setuju	4	20	57%	80
Kurang Setuju	3	11	31%	33
Tidak Setuju	2	1	3%	2
Sangat Tidak Setuju	1	0	0%	0
Jumlah		35	100%	130
Jumlah Tanggapan Responen		74.29%		

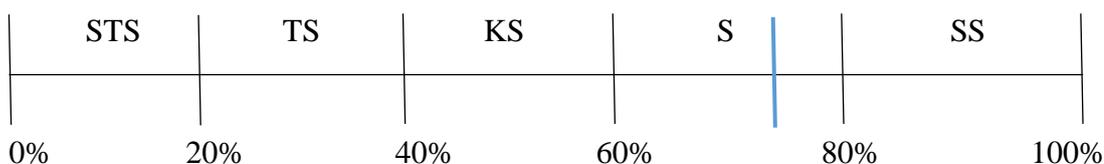
Sumber : Data Primer yang diolah tahun 2024

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 3 orang atau 9%, yang menjawab setuju sebanyak 20 orang atau 57%, yang menjawab kurang setuju sebanyak 11 orang atau 31%, dan yang menjawab tidak setuju sebanyak 1 orang atau 3%

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

$$\begin{aligned} \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{Skor total jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden} \times \text{jumlah responden}} \times 100\% \\ &= \frac{130}{5 \times 35} \times 100\% = 74.29\% \end{aligned}$$

Secara kontinuum dapat digambarkan sebagai berikut:



jadi total tanggapan responden mengenai pernyataan “karyawan memaksimalkan pencapaian hasil kerja sesuai kemampuan yang dimiliki” adalah 74,29% yang menunjukkan bahwa hasil responden tersebut termasuk kedalam kategori setuju.

Tabel 4. 30 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan “Karyawan selalu berusaha dengan baik serta tepat waktu dalam melaksanakan pekerjaan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	%	Skor Total
Sangat Setuju	5	2	6%	10
Setuju	4	27	77%	108
Kurang Setuju	3	4	11%	12
Tidak Setuju	2	2	6%	4
Sangat Tidak Setuju	1	0	0%	0
Jumlah		35	100%	134
Jumlah Tanggapan Responden		76.58%		

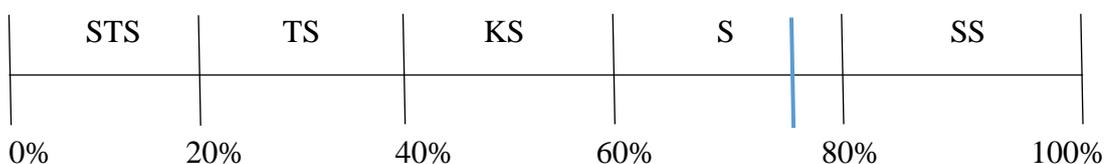
Sumber : Data Primer yang diolah tahun 2024

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 2 orang atau 6%, yang menjawab setuju sebanyak 27 orang atau 77%, yang menjawab kurang setuju sebanyak 4 orang atau 11%, dan yang menjawab tidak setuju sebanyak 2 orang atau 6%

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

$$\begin{aligned} \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{Skor total jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden} \times \text{jumlah responden}} \times 100\% \\ &= \frac{134}{5 \times 35} \times 100\% = 76.58\% \end{aligned}$$

Secara kontinum dapat digambarkan sebagai berikut:



Jadi total tanggapan responden mengenai pernyataan “Karyawan selalu berusaha dengan baik serta tepat waktu dalam melaksanakan pekerjaan” adalah 76.58% yang menunjukkan bahwa hasil responden tersebut termasuk kedalam kategori setuju.

4. Efektivitas

Tabel 4. 31 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan “Karyawan memiliki saran untuk meningkatkan efektifitas menyelesaikan pekerjaan diawal waktu ditempat pekerjaannya”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	%	Skor Total
Sangat Setuju	5	2	6%	10

Setuju	4	20	57%	80
Kurang Setuju	3	11	31%	33
Tidak Setuju	2	2	6%	4
Sangat Tidak Setuju	1	0	0%	0
Jumlah		35	100%	127
Jumlah Tanggapan Responden	72.58%			

Sumber : *Data Primer yang diolah tahun 2024*

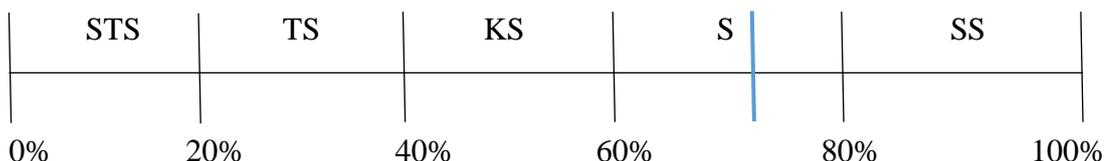
Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 2 orang atau 6%, yang menjawab setuju sebanyak 20 orang atau 57%, yang menjawab kurang setuju sebanyak 11 orang atau 31%, dan yang menjawab tidak setuju sebanyak 2 orang atau 6%

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

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

$$= \frac{127}{5 \times 35} \times 100\% = 72.58\%$$

Secara kontinum dapat digambarkan sebagai berikut:



jadi total tanggapan responden mengenai pernyataan “Karyawan memiliki saran untuk meningkatkan efektifitas menyelesaikan pekerjaan diawal waktu ditempat pekerjaannya” adalah 72.58% yang menunjukkan bahwa hasil responden tersebut termasuk kedalam kategori setuju.

Tabel 4. 32 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan “Karyawan dapat mengidentifikasi serta menerapkan perbaikan maupun inovasi untuk meningkatkan efektifitas pekerjaannya”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	%	Skor Total
Sangat Setuju	5	2	6%	10
Setuju	4	22	63%	88
Kurang Setuju	3	9	25%	27
Tidak Setuju	2	1	3%	2
Sangat Tidak Setuju	1	1	3%	1
Jumlah		35	100%	128
Jumlah Tanggapan Responden	72.58%			

Sumber : *Data Primer yang diolah tahun 2024*

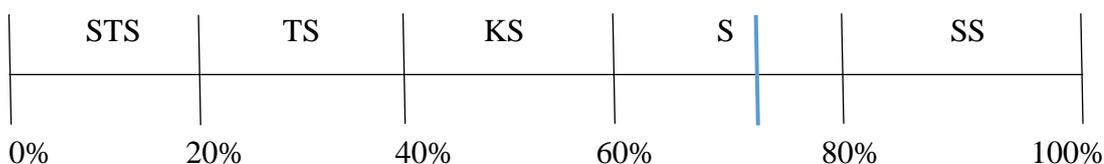
Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju 2 orang atau 6%, yang menjawab setuju sebanyak 22 orang atau 63%, yang menjawab kurang setuju 9 orang atau 25%, yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju menjawab 1 orang atau 3%.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu skor sebesar 128 dibagi dengan skor tertinggi dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

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

$$= \frac{128}{5 \times 35} \times 100\% = 73.14\%$$

Secara kontinuum dapat digambarkan sebagai berikut :



jadi total tanggapan responden mengenai pernyataan “Karyawan dapat mengidentifikasi serta menerapkan perbaikan maupun inovasi untuk meningkatkan efektifitas pekerjaannya” adalah 73.14% yang menunjukkan bahwa hasil responden tersebut termasuk kedalam kategori setuju.

Tabel 4. 33 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan “Karyawan melampaui target kerja yang direncanakan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	%	Skor Total
Sangat Setuju	5	3	9%	15
Setuju	4	15	43%	60
Kurang Setuju	3	11	31%	33
Tidak Setuju	2	5	14%	10
Sangat Tidak Setuju	1	1	3%	1
Jumlah		35	100%	119
Jumlah Tanggapan Respoden			68%	

Sumber : *Data Primer yang diolah tahun 2024*

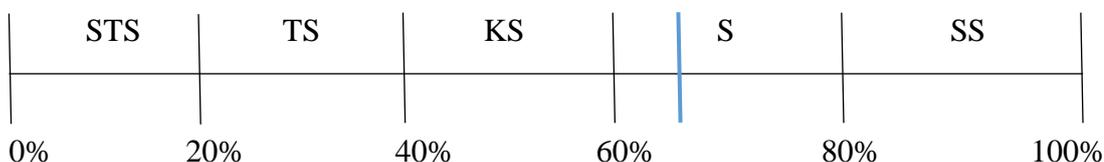
Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju 3 orang atau 9%, yang menjawab setuju sebanyak 15 orang atau 43%, yang menjawab kurang setuju 11 orang atau 31%, yang menjawab tidak setuju sebanyak 5 orang atau 14% dan yang menjawab sangat tidak setuju menjawab 1 orang atau 3%.

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

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

$$= \frac{119}{5 \times 35} \times 100\% = 68\%$$

Secara kontinuum dapat digambarkan sebagai berikut :



jadi total tanggapan responden mengenai pernyataan “Karyawan melampaui target kerja yang direncanakan” adalah 68% yang menunjukkan bahwa hasil responden tersebut termasuk kedalam kategori setuju.

5. Komitmen

Tabel 4. 34 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan “Karyawan menyelesaikan tugas dengan komitmen yang baik”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	%	Skor Total
Sangat Setuju	5	1	3%	5
Setuju	4	25	71%	100
Kurang Setuju	3	6	17%	18
Tidak Setuju	2	2	6%	4
Sangat Tidak Setuju	1	1	3%	1
Jumlah		35	100%	128
Jumlah Tanggapan Responden			73.14%	

Sumber : *Data Primer yang diolah tahun 2024*

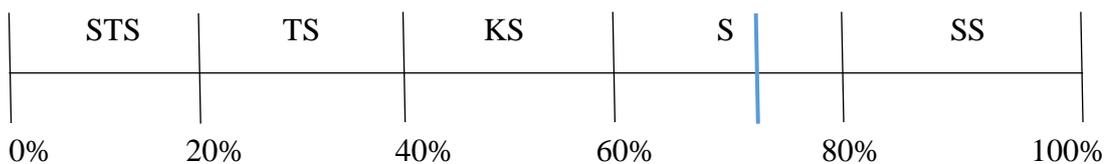
Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju 1 orang atau 3%, yang menjawab setuju sebanyak 25 orang atau 71%, yang menjawab kurang setuju 6 orang atau 17%, yang menjawab tidak setuju sebanyak 2 orang atau 6%, dan yang menjawab sangat tidak setuju menjawab 1 orang atau 3%.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu skor sebesar 128 dibagi dengan skor tertinggi dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

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

$$= \frac{128}{5 \times 35} \times 100\% = 73.14\%$$

Secara kontinuum dapat digambarkan sebagai berikut :



jadi total tanggapan responden mengenai pernyataan “Karyawan menyelesaikan tugas dengan komitmen yang baik” adalah 73.14% yang menunjukkan bahwa hasil responden tersebut termasuk kedalam kategori setuju.

Tabel 4. 35 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan “Karyawan harus berkomitmen dalam bekerja saat menyelesaikan tugas pekerjaan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	%	Skor Total
Sangat Setuju	5	4	11%	20
Setuju	4	20	57%	80
Kurang Setuju	3	11	31%	33
Tidak Setuju	2	0	0%	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0%	0
Jumlah		35	100%	133
Jumlah Tanggapan Responden			76%	

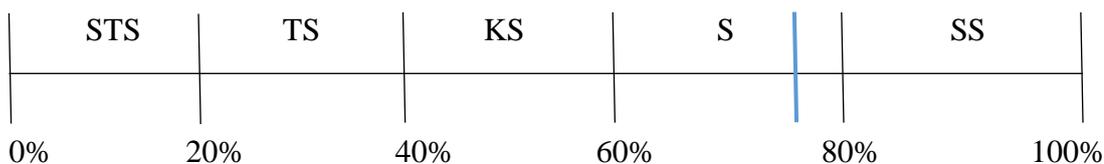
Sumber : *Data Primer yang diolah tahun 2024*

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju 4 orang atau 11%, yang menjawab setuju sebanyak 20 orang atau 57%, dan yang menjawab kurang setuju 11 orang atau 31%,

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

$$\begin{aligned} \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{Skor total jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden} \times \text{jumlah responden}} \times 100\% \\ &= \frac{133}{5 \times 35} \times 100\% = 76\% \end{aligned}$$

Secara kontinuum dapat digambarkan sebagai berikut :



jadi total tanggapan responden mengenai pernyataan “Karyawan harus berkomitmen dalam bekerja saat menyelesaikan tugas pekerjaan” adalah 76% yang menunjukkan bahwa hasil responden tersebut termasuk kedalam kategori setuju.

Tabel 4. 36 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan “Karyawan dituntut untuk mampu komitmen saat ada tugas tambahan “

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	%	Skor Total
Sangat Setuju	5	1	3%	5
Setuju	4	24	68%	96
Kurang Setuju	3	8	23%	24
Tidak Setuju	2	2	6%	4
Sangat Tidak Setuju	1	0	0%	0
Jumlah		35	100%	129
Jumlah Tanggapan Responen		73,71%		

Sumber : *Data Primer yang diolah tahun 2024*

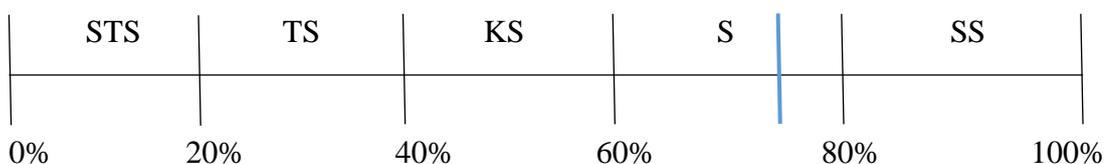
Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju 1 orang atau 3%, yang menjawab setuju sebanyak 24 orang atau 68%, yang menjawab kurang setuju 8 orang atau 23% dan yang menjawab tidak setuju 2 orang atau 6%.

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

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

$$= \frac{129}{5 \times 35} \times 100\% = 73,71\%$$

Secara kontinum dapat digambarkan sebagai berikut :



jadi total tanggapan responden mengenai pernyataan “Karyawan dituntut untuk mampu komitmen saat ada tugas tambahan” adalah 73,71% yang menunjukkan bahwa hasil responden tersebut termasuk kedalam kategori setuju.

Tabel 4. 37 Rekapitulasi dan Rata – Rata Nilai Tanggapan Responden Terhadap Kinerja Karyawan

NO	Pernyataan	Tanggapan Reponden	Rata – Rata Per-Indikator
Kualitas Kerja			
1	Karyawan menghasilkan kualitas yang sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan	73.14%	74.28%

NO	Pernyataan	Tanggapan Reponden	Rata – Rata Per-Indikator
2	Karyawan memiliki saran atau rekomendasi untuk meningkatkan kemampuan diri sesuai dengan pekerjaan yang ditetapkan	73.71%	
3	Karyawan menilai tingkat ketelitian untuk bekerja dalam menjalankan tugas-tugas pekerjaan yang telah ditentukan	76%	
Kuantitas			
1	Karyawan mampu memaksimalkan tugas mencapai target yang ditetapkan	69.71%	69.53%
2	Karyawan bekerja sesuai efisiensi waktu dalam menyelesaikan tugas-tugas yang telah ditentukan	68.58%	
3	Karyawan mengidentifikasi hambatan maupun kendala yang dapat mempengaruhi kuantitas kerja	70.29%	
Ketepatan Waktu			
1	Karyawan menyelesaikan tugas yang diberikan dengan tepat waktu	72%	74.29%
2	Karyawan memaksimalkan pencapaian hasil kerja sesuai kemampuan yang dimiliki	74.29%	
3	Karyawan selalu berusaha dengan baik serta tepat waktu dalam melaksanakan pekerjaannya.	76.58%	
Efektifitas			
1	Karyawan memiliki saran untuk meningkatkan efektifitas menyelesaikan pekerjaan diawal waktu ditempat pekerjaannya	72.58%	71.24%
2	Karyawan dapat mengidentifikasi serta menerapkan perbaikan maupun inovasi untuk meningkatkan efektifitas pekerjaannya	73.14%	
3	Karyawan melampaui target kerja yang direncanakan	68%	
Komitmen			
1	Karyawan menyelesaikan tugas dengan komitmen yang baik	73.14%	74.28%
2	Karyawan harus berkomitmen dalam bekerja saat menyelesaikan tugas pekerjaan	76%	

NO	Pernyataan	Tanggapan Responden	Rata – Rata Per-Indikator
3	Karyawan dituntut untuk mampu komitmen saat ada tugas tambahan	73.71%	
Rata-Rata		72.72%	

Sumber : *Data Primer yang diolah, tahun 2024*

Berdasarkan tabel hasil tanggapan responden dalam mengenai variabel kinerja karyawan yaitu sebesar 72.72%. dimana total tanggapan responden tersebut berada pada interval (61-80%) sehingga dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan bagian produksi PT. Atishar Panel baik. Nilai rata-rata tertinggi responden tertinggi terdapat pada indikator ketepatan waktu pada pernyataan “Karyawan selalu berusaha dengan baik serta tepat waktu dalam melaksanakan pekerjaannya” yaitu sebesar 76.58%. Sedangkan untuk tanggapan responden terendah terdapat pada indikator efektifitas pada pernyataan “Karyawan melampaui target kerja yang direncanakan” yaitu sebesar 68%. Hal ini membuktikan bahwa item terendah pada indikator kinerja harus diperhatikan dan diperbaiki agar pekerjaan yang diberikan berjalan dengan lancar dan melampaui waktu target kerja yang dibuat oleh perusahaan.

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 :

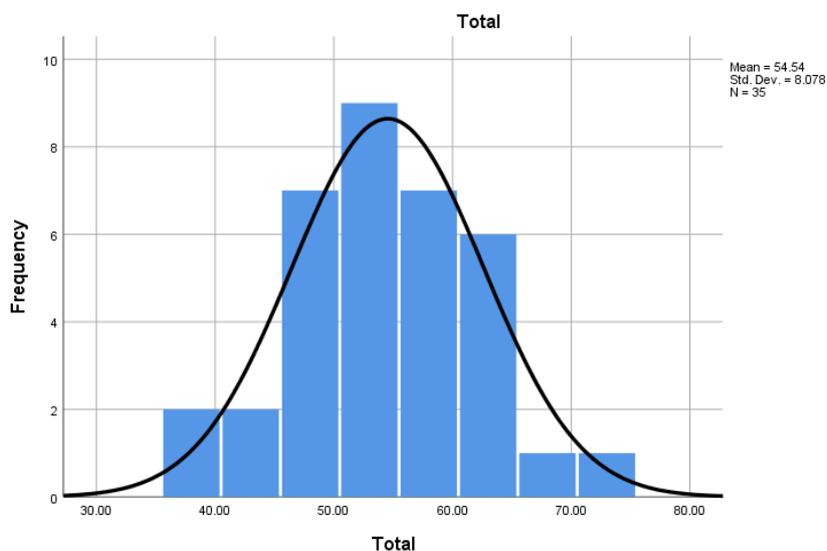
Tabel 4. 38 Statistik Deskriptif Kinerja

N	Valid	35
	Missing	0
Mean		54.5429
Std. Error of Mean		1.36545
Median		54.0000
Mode		53.00
Std. Deviation		8.07809
Variance		65.255
Range		35.00
Minimum		38.00
Maximum		73.00

Sum	1909.00
-----	---------

Sumber : Data diolah SPSS 25

Gambar 4. 7 Histogram Variabel Kinerja



Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa rata-rata empirik kinerja karyawan hasil perhitungan output SPSS 25 diatas, menunjukkan bahwa data nilai terkecil variabel kinerja karyawan adalah 38 dan data nilai terbesar 73. Dengan nilai rata-rata adalah sebesar 54.54 median 54.00 dengan range 35 dan total skor 1909, maka untuk mengetahui hasil pengelolaan data, hasil dari rata-rata empirik dibandingkan dengan rata-rata teoritis sebagai berikut :

$$\text{Skor Teoritis} = \frac{\text{skor terendah (Jumlah Pernyataan)} + \text{skor tertinggi (Jumlah Pernyataan)}}{2}$$

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

Berdasarkan hasil tersebut, diperoleh skor rata-rata empirik sebesar 54,54 dan skor rata-rata teoritis sebesar 45. Diketahui bahwa skor rata-rata empirik lebih tinggi daripada skor rata-rata teoritis, yaitu $54.54 > 45$. Hal ini menunjukkan bahwa rata-rata jawaban responden terhadap pernyataan pada instrumen variabel kinerja dapat diinterpretasikan sebagai cukup baik.

4.3.2 Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji Normalitas adalah proses analisis yang digunakan untuk menentukan seberapa baik distribusi data dari variabel tertentu sesuai dengan distribusi. Dalam penelitian ini, uji normalitas akan menggunakan Uji Normalitas Kolmogorov – Sminov Test. Data dari variabel penelitian, yakni Disiplin dan Kinerja dianggap memiliki distribusi normal jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05. Hasil uji normalitas akan memberikan informasi

mengenai apakah data tersebut memenuhi kriteria distribusi normal atau tidak diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4. 39 Hasil Uji Normalitas Kolmogorov – Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardize d Residual
N		35
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	5.01080241
Most Extreme Differences	Absolute	.073
	Positive	.055
	Negative	-.073
Test Statistic		.073
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber : *Data Primer, diolah tahun 2024*

Berdasarkan tabel 4. 39 diatas, dapat diketahui hasil uji normalitas diketahui nilai signifikansi $0,200 > 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal.

2. Uji Heteroskedastisitas

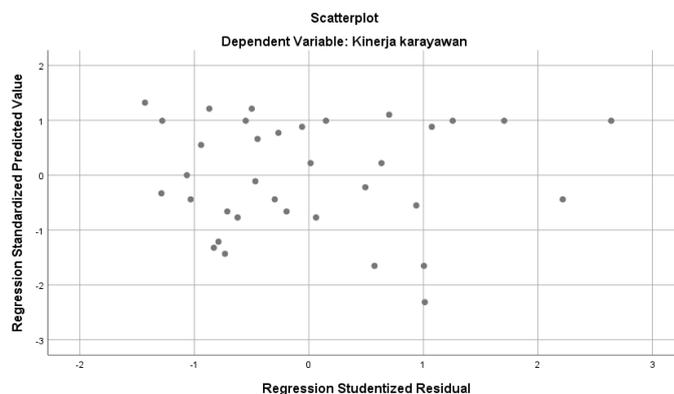
Untuk menentukan heteroskedastisitas dapat menggunakan Uji Glesjer. Dasar pengambilan keputusan pada uji ini adalah jika nilai signifikansi $\geq 0,05$ maka dapat disimpulkan tidak terjadi masalah heteroskedastisitas, namun sebaliknya jika nilai signifikansi $< 0,05$, maka dapat disimpulkan terjadi masalah dalam heteroskedastisitas. Hasil uji heteroskedastisitas menggunakan SPSS 25 adalah sebagai berikut :

Tabel 4. 40 Uji Heteroskedastisitas

Coefficients^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	Kinerja (Constant)	.153	.059		2.620	.013
	Disiplin	-.001	.001	-.224	-1.319	.196

a. Dependent Variable: ABS_RES
 Sumber : *Data Primer, diolah tahun 2024*

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas, diperoleh nilai signifikansi variabel disiplin kerja yaitu 0,196. Karena angka signifikansi tersebut lebih tinggi dibandingkan dengan taraf signifikansi sebesar 5% (0,05) atau $0,196 > 0,05$. Hal tersebut memberikan gambaran bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.



Gambar 4. 8 Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar 4. 8 diatas, terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak dan juga tersebar baik yang menandakan bahwa regresi yang digunakan baik dan tidak terjadi heteroskedastisitas.

3. Analisis Regresi Linear Sederhana

Analisis Regresi Linier Sederhana dalam penelitian ini melibatkan dua variabel, yaitu Variabel Kinerja Karyawan (Y) dan Variabel Disiplin Kerja (X). hasil perhitungan menggunakan program SPSS 25 menunjukkan hasil sebagai berikut:

Tabel 4. 41 Analisis Regresi Linear Sederhana

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	Kinerja	16.839	5.261		3.201	.003
	(Constant)					
	Disiplin	.698	.096	.784	7.264	.000

Sumber : *Data Primer yang diolah tahun 2024*

Berdasarkan table diatas, dapat diketahui bahwa persamaan regresinya yaitu $Y = 16.839 + 0.698X$ artinya yaitu jika karyawan pada perusahaan tidak mengikuti

disiplin kerja maka kinerja yang dihasilkan sebesar 16.839, tetapi jika karyawan mengikuti disiplin kerja maka kinerja yang dihasilkan akan meningkat sebesar 0.698, maka dapat disimpulkan setiap kenaikan variabel disiplin kerja (X) akan diimbangi dengan variabel kinerja (Y) dan menunjukkan adanya pengaruh positif disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Keterangan :

- a. = angka *constant* dari *unstandardized coefficients*. Dalam kasus ini nilainya sebesar 16.839. Angka ini merupakan angka *constant* yang mempunyai arti bahwa, jika tidak mengikuti disiplin kerja (X) maka nilai konsisten kinerja karyawan sebesar 16.839.
- b. = angka koefisien regresi nilainya sebesar 0.698. Angka ini mengandung arti bahwa setiap penambahan satu satuan mengikuti disiplin kerja (X) maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0.698.

4. Analisis Koefisien Determinasi

Hasil uji koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur seberapa jauh variabel disiplin kerja mempengaruhi variabel kinerja karyawan. Sedangkan nilai variabel bebas digunakan untuk menunjukkan besarnya koefisien determinasi (r^2).

Tabel 4. 42 Analisis Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.784 ^a	.615	.604	5.08616

a. Predictors: Kinerja (Constant), Disiplin (X)

Sumber : Hasil Output SPSS

Berdasarkan tabel tersebut, diperoleh nilai koefisien determinasi (R-Square) sebesar $0.615 = 61,5\%$. Hal ini menunjukkan variabel independen (X) ini berkontribusi terhadap variabel dependen (Y) dan sisanya 38,5 dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

5. Uji Koefisien Regresi

Uji hipotesis menggunakan uji koefisien regresi (*p-value*), digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen (X) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen (Y)

Tabel 4. 43 Koefisien Regresi

		Coefficients ^a			
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
Model		B	Std. Error	Beta	t
1	Kinerja	16.839	5.261		3.201
	(Constant)				
	Disiplin	.698	.096	.784	7.264
					Sig.
					.003
					.000

Sumber : *Data Primer yang diolah tahun 2024*

Tabel 4. 44 Nilai Interval Koefisien Regresi

Interval Koefisien	Presentase	Tingkat Hubungan
0.00 – 0.199		Sangat Lemah
0.20 – 0.399		Lemah
0.40 – 0.599		Cukup Kuat
0.60 – 0.799	0.784	Kuat
0.80 – 1.00		Sangat Kuat

Berdasarkan table di atas, menjelaskan tentang koefisien regresi dan nilai signifikan antara variabel disiplin kerja dengan variabel kinerja karyawan yang diperoleh angka koefisien sebesar 0.784. Maka dapat disimpulkan bahwa hubungan antara disiplin kerja dan kinerja karyawan pada PT Atishar Panel adalah kuat.

6. Uji T

Menurut Ghazali (2018) Uji t dilakukan untuk menguji hipotesis penelitian mengenai pengaruh dari masing-masing variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat. Pengujian dilakukan dengan menggunakan level signifikansi 0,05 ($\alpha = 5\%$). Berikut merupakan penjelasan hasil analisis regresi untuk menguji hipotesis.

Tabel 4. 45 Hasil Uji T

		Coefficients ^a			
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
Model		B	Std. Error	Beta	t
1	Kinerja	16.839	5.261		3.201
	(Constant)				
	Disiplin	.698	.096	.784	7.264
					Sig.
					.003
					.000

Sumber : *Data Primer yang diolah tahun 2024*

Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan hasil yang signifikan dan positif. Hal ini terbukti dari nilai t hitung variabel Disiplin Kerja (X) sebesar 7,264 yang lebih tinggi daripada dari nilai t tabel yaitu sebesar 1,696 atau dengan kata lain t hitung $7,264 > 1,696$ t tabel, sehingga H_0 ditolak. Hal ini dapat juga dilihat dari signifikasinya sebesar 0,000 yang lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ sehingga hasil ini menunjukkan bahwa disiplin kerja (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

4.4 Pembahasan & Interpretasi Hasil Penelitian

4.4.1 Disiplin Kerja pada PT Atishar Panel

Disiplin kerja dalam sebuah organisasi sangat penting untuk memastikan ketaatan dan penghargaan terhadap peraturan, prosedur, dan kebijakan yang berlaku. Hal ini dapat meningkatkan motivasi karyawan dalam melaksanakan tugas mereka sehingga kinerja mereka menjadi lebih baik. Semakin tinggi tingkat disiplin karyawan, semakin tinggi pula prestasi kerja yang dapat mereka capai. Tanpa disiplin kerja yang baik, organisasi akan kesulitan mencapai hasil yang optimal.

Berdasarkan analisis deskriptif pada variabel disiplin kerja diperoleh nilai rata-rata tanggapan responden yaitu sebesar 72.79%. dimana total responden tersebut berada pada interval (61%-80%), sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja pada bagian produksi PT. Atishar Panel baik. Hal ini ditunjukkan dengan banyaknya tanggapan selalu dari para responden mengenai indikator kehadiran, tingkat kewaspadaan, ketaatan pada standar kerja, ketaatan pada peraturan, etika kerja. Nilai rata-rata tanggapan responden tertinggi pada indikator etika kerja pada pernyataan "Saya selalu saling menghormati sesama karyawan ditempat kerja" yaitu sebesar 83.42%, sedangkan tanggapan terendah yaitu sebesar 62.29% terdapat pada indikator ketaatan pada standar kerja dengan pernyataan "Saya secara rutin merencanakan serta mempersiapkan diri untuk tugas-tugas pekerjaan yang akan datang". Hal ini membuktikan bahwa item terendah pada indikator disiplin kerja harus diperhatikan dan harus mempersiapkan tanggung jawaban tugas yang diberikan oleh perusahaan agar pekerjaan cepat selesai dan tepat waktu.

4.4.2 Kinerja Karyawan pada PT Atishar Panel

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

Berdasarkan tabel hasil tanggapan responden dalam mengenai variabel kinerja karyawan yaitu sebesar 72.72%. dimana total tanggapan responden tersebut berada pada interval (61-80%) sehingga dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan bagian produksi PT. Atishar Panel baik. Nilai rata-rata tertinggi responden tertinggi terdapat pada indikator ketepatan waktu pada pernyataan "Karyawan selalu berusaha dengan baik serta tepat waktu dalam melaksanakan pekerjaannya" yaitu sebesar 76.58%. Sedangkan untuk tanggapan responden

terendah terdapat pada indikator efektifitas pada pernyataan “Karyawan melampaui target kerja yang direncanakan” yaitu sebesar 68%. Hal ini membuktikan bahwa item terendah pada indikator kinerja harus diperhatikan dan diperbaiki agar pekerjaan yang diberikan berjalan dengan lancar dan sesuai dengan target yang telah ditentukan.

4.4.3 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Atishar

Panel

Berdasarkan hasil uji normalitas diperoleh nilai Kolmogorov smirnov yaitu diketahui nilai signifikansi 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. 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 hasil kinerja karyawan sebesar dan disiplin kerja sebesar 0.698 nilai 16.839 berarti bahwa nilai konstanta (a), artinya jika disiplin kerja (X) nilainya nol maka nilai kinerja karyawan adalah sebesar 16.839. Disiplin kerja sebesar 0.698 menyatakan bahwa apabila disiplin kerja meningkat sebesar satu satuan, maka kinerja karyawan meningkat sebesar 0.698 satuan.

Berdasarkan hasil analisis determinasi diperoleh $KD = 61.50\%$ dan sisanya sebesar 38.5% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan ke dalam penelitian ini.

Berdasarkan uji koefisien regresi menjelaskan tentang koefisien regresi dan nilai signifikan antara variabel disiplin kerja dengan kinerja karyawan yang diperoleh angka maka koefisien sebesar 0.784. Maka dapat disimpulkan bahwa hubungan antara disiplin kerja dan kinerja karyawan pada PT Atishar Panel adalah kuat.

Pada uji hipotesis persial diperoleh nilai diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 7.264 dan t_{tabel} sebesar 1.692, maka t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($7.264 > 1.692$) artinya H_0 ditolak H_a diterima. Dapat ditarik disimpulkan bahwa hipotesis diterima atau terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja meningkat maka kinerja karyawan meningkat, sebaliknya jika disiplin kerja menurun maka kinerja karyawan pun menurun dan hasil kerja pun belum maksimal sehingga tidak dapat memenuhi harapan karyawan.

Berdasarkan dari analisis yang diperoleh pada penelitian disiplin kerja dengan kinerja karyawan bahwa disiplin kerja merupakan hal yang paling penting yang dapat meningkatkan kualitas kinerja karyawan dalam bekerja pada PT Atishar Panel, 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 Muhammad Rashel Afrian (2023) dan hasil penelitian menunjukkan bahwa yaitu disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada bagian produksi PT Ricky Putra Globalindo. Penelitian selanjutnya oleh Dinar Haryanthi Br Munthe (2023) berdasarkan penelitian dijelaskan bahwa H_0 ditolak H_a diterima artinya variabel bebas disiplin kerja mempunyai pengaruh disiplin kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap mempunyai pengaruh disiplin kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat kinerja karyawan pada PT Kayu Mebel Indonesia.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

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

1. Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja memiliki nilai rata-rata tanggapan responden sebesar 72.79%, menunjukkan bahwa disiplin kerja di bagian produksi PT. Atishar Panel dinilai baik.
2. Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa variabel kinerja karyawan memiliki nilai rata-rata tanggapan responden sebesar 72.72%, menunjukkan bahwa kinerja karyawan di bagian produksi PT. Atishar Panel dinilai baik
3. Berdasarkan nilai koefisien regresi, didapatkan persamaan regresi $Y = 16.839 + 0.698X$, dimana nilai konstanta (a) 16.839 menunjukkan bahwa saat disiplin kerja bernilai nol, kinerja karyawan memiliki nilai 16.839. Berdasarkan analisis determinasi diperoleh nilai $KD = 61.50\%$ dan sisanya sebesar 38.5% 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. Hasil ini dibuktikan dari nilai t_{hitung} variabel disiplin kerja (X) sebesar 7.264 yang lebih besar dari t_{tabel} sebesar 1.692, maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($7.264 > 1.692$) artinya H_0 ditolak H_a diterima, dapat juga dilihat dari signifikansinya sebesar 0.000 yang lebih kecil dari 0.05. Sehingga hasil ini menunjukkan bahwa disiplin kerja (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

5.2 Saran

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

1. Pada variabel disiplin kerja terdapat kelemahan pada indikator ketaatan pada standar kerja dengan pernyataan “Saya secara rutin merencanakan serta mempersiapkan diri untuk tugas-tugas pekerjaan yang akan datang” persentase sebesar 62.29% saran yang dapat diberikan perusahaan adalah perusahaan harus lebih memperhatikan karyawan dengan membuat peraturan yang lebih kuat dan ketat untuk karyawan yang melanggar peraturan perusahaan dan karyawan harus menerima tanggung jawaban tugas yang diberikan oleh perusahaan agar pekerjaan cepat selesai dalam tepat waktunya, penilain untuk karyawan mentaati peraturan perusahaan agar dapat memotivasi para karyawan untuk bersikap disiplin dan mentaati peraturan, sehingga sikap disiplin karyawan meningkat dan dapat diperbaiki. Adapun terdapat kelemahan pada indikator kehadiran dengan pernyataan “Saya meninggalkan kerjaan dengan izin dari atasan” persentase sebesar 66.85% saran yang dapat diberikan perusahaan adalah perusahaan harus lebih menegaskan kewajiban dan adakan pelatihan atau sosialisasi yang fokus pada pentingnya meminta izin dan implikasi dari

tidak melakukannya hal ini bisa membantu meningkatkan kesadaran dan kepatuhan karyawan.

2. Pada variabel kinerja karyawan terdapat kelemahan pada indikator efektifitas dengan pernyataan “karyawan melampaui target kerja yang direncanakan” persentase sebesar 68% maka saran dari peneliti kepada perusahaan adalah pihak perusahaan sebaiknya menekankan kembali efektifitas kerja kepada karyawannya untuk memeriksa kembali tugas yang diberikan sebelum diserahkan agar hasil kerja lebih sempurna dan menggunakan waktu sebaik mungkin agar bisa mencapai target dan perusahaan sebaiknya memberikan lebih banyak motivasi kepada karyawan. Adapun terdapat kelemahan pada indikator kuantitas dengan pernyataan “Karyawan bekerja sesuai efisiensi waktu dalam menyelesaikan tugas-tugas yang telah ditentukan” maka saran dari peneliti adalah sediakan pelatihan tentang manajemen waktu dan Teknik untuk meningkatkan efisiensi. Karyawan dapat diajarkan cara-cara untuk menetapkan prioritas, menghindari penundaan dan alat membantu manajemen waktu yang efektif. Adapun atasan dapat memberikan feedback rutin dan mendampingi karyawan dalam menyelesaikan tugas. Dengan pemantauan dan bimbingan yang dekat, atasan dapat membantu karyawan menemukan cara yang lebih efisien untuk menghasilkan pekerjaan mereka.
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 pimpinan memberikan contoh yang baik agar para karyawan dapat mengikuti yang baik dan karyawan harus menanamkan sikap disiplin atau bertanggung jawab dalam menjalankan kewajibannya untuk perusahaan agar dapat mencapai tujuannya.
4. Dengan adanya keterbatasan dalam penelitian ini, maka perlu dilakukan perbaikan dan inovasi dalam melakukan penelitian selanjutnya, terutama dengan topik yang sama, diharapkan untuk peneliti selanjutnya dapat mengkaji lebih dalam tentang disiplin kerja yang berpengaruh terhadap kinerja agar diperoleh gambaran yang lebih lengkap lagi, sehingga hasil penelitian yang akan datang lebih baik dari penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P.(2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Teori, Konsep, dan Indikator). Riau: Zanafa Publishing.
- Bintaro, & Daryanto. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Penerbit Gava Media
- Dessler dalam Zulkanaen, W., dan Sofyan Y. (2018:183)
- Dinar Haryanthi Br Munthe. (2023). *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Kayu Mebel Indonesia*.
- Dr. Machmed Tun Ganyang, S.E., M.M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Gunung Putri : Penerbit In Media
- Fauzia Agustini, SE, MBA. (2018). *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia* . Medan: UISU Press.
- Ghozali,imam. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Edisi 9. Semarang : Universitas Diponegoro .
- Hasibuan, Melayu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Hamali, A. Y. (2018). *Pemahaman Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: PT Buku Seru.
- Khaeruman, ST., MM., CHRA., dkk. (2021). *Meningkatkan Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia*. Banten : CV. AA. Rizky.
- Kasmir. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada.
- Kirana Vallenia. (2020). *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi kasus PT. Sinar Sosro Rancaekek)*.ISSN : 2460-2299
- Mukrodi, Mukhlis Catio, & Moh. Sutoro. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Banten : Unpam Press.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Edisi keempat belas. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- M. Oktaviansyah Gusti P, dan Mei Retno A. (2022). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Kaibon Indah Madiun*. ISSN : 2598-8301(online)

- M. Rashel Afrian. (2023). *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Produksi PT Ricky Putra Globalindo*. Disertai. Universitas Pakuan.
- Novia Ruth Silaen, Syamsuriansyah, Reni Chairunnisah, Maya Rizki Sari, Elida Mahriani, Rahman Tanjung & Surya Putra. (2021). *Kinerja Karyawan*. Bandung : Widina Bhakti Persada Bandung.
- Shelly Hamidah. (2023). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Primadaya Plasticsindo*. Disertai. Universitas Pakuan.
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan pengembangan SDM Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar.
- Sutrisno, Edy. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ketiga. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Sutrisno, Edy. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kesepuluh. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Sinambela. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke-1. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2019). *Metodelogi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif Dan R&D*. Bandung ALFABETA

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Meiyssa
Alamat : Kp. Sanja RT 02 RW 01 Desa Sanja kec.citeureup
Tempat dan tanggal lahir : Bogor, 01 Mei 2002
Agama : Islam
Pendidikan
• SD : SDN Leuwikutug 02
• SMP : SMP PGRI Citeureup
• SMK : SMK 1 Triple “J”
• Perguruan Tinggi : Universitas Pakuan

Bogor, Juli 2024

Peneliti,

(Meiyssa)

LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian

Hal : Pengisian Kuesioner

Kepada Yth.

Bapak/Ibu

PT Atishar Panel

Ditempat

Assalamualaikum Wr.Wb

Sehubungan dengan penelitian Karyawan yang berjudul:

”PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT ATISHAR PANEL.” maka Karyawan memohon kesediaan bapak/ibu untuk mengisi kuesioner penelitian ini.

Semua informasi yang terkumpul akan disajikan secara umum (tidak secara individu) sebagai ringkasan dari hasil analisis yang akan dilaporkan atau dipublikasikan dan akan dijamin kerahasiaannya sesuai dengan kode etik penelitian.

Atas kesediaan dan partisipasi Bapak/Ibu/Saudara/Saudari untuk mengisi kuesioner yang ada, saya ucapkan terima kasih banyak. Wassalamu’alaikum Wr. Wb

Hormat Saya,

Meiyssa

021120137

PETUNJUK PENGISIAN

1. Mohon bantuan dan kesediaan Bapak/Ibu/Saudara untuk menjawab seluruh pertanyaan.
2. Setiap pernyataan ini dibawah ini mohon diberikan respon dengan memberikan tanda ceklis (√) berdasarkan pilihan jawaban yang Bapak/Ibu pilih.

Data Responden

- a. Jenis Kelamin :
 - Pria
 - Wanita
- b. Pendidikan :
 - S1
 - D3
 - SMA/SMK
 - SMP
- c. Usia Responden :
 - < 25 tahun
 - 25-40 tahun
 - > 40 tahun
- d. Lama Bekerja :
 - < 1 Tahun
 - 1-5 Tahun
 - 5-10 Tahun

Keterangan pilihan jawaban untuk pernyataan dibawah ini :

❖ Jawaban Responden Pada Variabel Disiplin Kerja (X)

- SL : Selalu
- SR : Sering
- JR : Jarang
- PR : Pernah
- TP : Tidak Pernah

❖ Jawaban Responden Pada Variabel Kinerja Karyawan (Y)

- SS : Sangat Setuju
- S : Setuju
- KS : Kurang Setuju
- TS : Tidak Setuju
- STS : Sangat Tidak Setuju

DAFTAR PERNYATAAN DISIPLIN KERJA (X)

NO	Pernyataan	SL	SR	JR	PR	TP
	Kehadiran					
1	Saya datang tepat waktu sesuai dengan jam kerja yang telah ditentukan oleh perusahaan.					
2	Saya pulang kerja selesai pada waktu yang ditentukan oleh perusahaan.					
3	Saya meninggalkan kerjaan dengan izin dari atasan langsung .					
	Tingkat Kewaspadaan					
1	Saya secara konsisten mengikuti kebijakan prosedur yang telah ditetapkan untuk menjaga kerahasiaan informasi perusahaan.					
2	Saya selalu mengerjakan tugas pekerjaan secara efektif dan efisien.					
3	Saya harus berhati-hati dalam melakukan pekerjaan dan mengerjakan sesuai aturan yang ditentukan oleh perusahaan.					
	Ketaatan pada standar kerja					
1	Saya secara rutin merencanakan serta mempersiapkan diri untuk tugas-tugas pekerjaan yang akan datang.					
2	Saya mampu menggunakan peralatan kerja dengan baik sesuai standar yang diberikan perusahaan.					
3	Saya selalu mengerjakan sesuai prosedur yang telah ditetapkan.					
	Ketaatan pada peraturan kerja					
1	Saya selalu mematuhi peraturan yang telah ditentukan oleh perusahaan					
2	Saya harus bekerjasama dengan baik dalam bekerja yang telah ditetapkan.					
3	Saya melaksanakan tugas pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan oleh perusahaan.					
	Etika kerja					
1	Saya selalu saling menghormati sesama karyawan ditempat kerja.					
2	Saya merasa bahwa memiliki kepribadian yang baik dalam bekerja.					
3	Saya mematuhi dengan jelas terhadap norma yang berlaku diperusahaan.					

DAFTAR PERNYATAAN KINERJA KARYAWAN (Y)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
	Kualitas kerja					
1	Karyawan menghasilkan kualitas kerja yang sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan.					
2	Karyawan memiliki rekomendasi untuk meningkatkan kemampuan diri sesuai dengan pekerjaan yang ditetapkan.					
3	Karyawan menilai tingkat ketelitian untuk bekerja dalam menjalankan tugas-tugas pekerjaan yang telah ditentukan.					
	Kuantitas					
1	Karyawan mampu memaksimalkan tugas mencapai target yang ditetapkan.					
2	Karyawan bekerja sesuai efisiensi waktu dalam menyelesaikan tugas-tugas yang telah ditentukan.					
3	Karyawan mengidentifikasi hambatan maupun kendala yang dapat mempengaruhi kuantitas kerja.					
	Ketepatan waktu					
1	Karyawan menyelesaikan tugas yang diberikan dengan tepat waktu.					
2	Karyawan memaksimalkan pencapaian hasil kerja sesuai kemampuan yang dimiliki.					
3	Karyawan selalu berusaha dengan baik serta tepat waktu dalam melaksanakan pekerjaannya.					
	Efektifitas					
1	Karyawan memiliki saran atau rekomendasi untuk meningkatkan efektifitas menyelesaikan pekerjaan diawal waktu ditempat pekerjaannya.					
2	Karyawan dapat mengidentifikasi serta menerapkan perbaikan maupun inovasi untuk meningkatkan efektifitas pekerjaannya.					
3	Karyawan melampaui target kerja yang direncanakan.					
	Komitmen					
1	Karyawan menyelesaikan tugas dengan komitmen yang baik.					

2	Karyawan harus berkomitmen dalam bekerja saat menyelesaikan tugas pekerjaan.					
3	Karyawan dituntut untuk mampu komitmen saat ada tugas tambahan.					

Lampiran 2 Tabulasi Hasil Penelitian Variabel Disiplin Kerja

No.	PERNYATAAN-PERNYATAAN															TOTAL
	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	X11	X12	X13	X14	X15	
1	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	67
2	3	3	3	2	3	3	4	3	5	4	3	3	3	4	3	49
3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	5	5	54
4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	2	3	4	5	3	51
5	4	4	4	3	2	4	2	2	3	4	3	4	3	3	4	49
6	3	3	4	5	5	5	5	4	3	5	5	5	5	5	4	66
7	3	5	4	3	5	4	4	3	5	3	4	4	5	4	3	59
8	5	4	5	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	3	61
9	4	4	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	3	65
10	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	5	5	60
11	4	5	4	4	4	4	2	4	4	4	4	5	4	4	3	59
12	5	4	5	5	5	4	4	5	5	3	5	4	5	5	4	68
13	4	4	4	4	5	3	5	4	4	3	4	4	4	4	5	61
14	3	3	4	3	4	3	1	3	4	3	4	4	4	4	3	50
15	3	3	3	2	4	3	3	2	2	3	2	3	4	3	4	44
16	3	2	2	3	3	3	2	1	3	3	2	3	3	3	3	39
17	3	4	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	46
18	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	48
19	3	4	5	3	5	4	2	4	4	3	5	3	3	4	5	57
20	4	4	5	3	2	4	4	3	3	3	5	5	4	5	4	58
21	4	4	3	3	4	2	4	3	3	5	4	5	4	4	4	56
22	4	4	4	4	3	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	61
23	3	2	3	3	4	4	3	3	3	4	5	3	5	4	4	53
24	4	4	4	2	3	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	57
25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	62
26	3	4	5	4	4	3	3	4	5	5	5	4	4	5	4	62
27	3	3	4	5	5	4	3	2	4	4	3	2	5	5	4	56
28	4	3	3	4	3	4	2	2	4	4	5	2	4	4	3	51
29	3	3	3	4	2	3	4	2	5	4	2	5	3	5	3	51
30	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	2	3	4	3	4	51

Lampiran 3 Tabulasi Hasil Penelitian Variabel Kinerja Karyawan

No.	PERNYATAAN-PERNYATAAN															TOTAL
	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12	Y13	Y14	Y15	
1	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	65
2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	48
3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	58
4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	54
5	3	4	3	3	3	3	4	3	4	4	2	5	3	3	3	50
6	5	3	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	70
7	4	5	5	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	59
8	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	66
9	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	64
10	5	4	3	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	62
11	4	5	5	4	5	4	4	4	3	4	2	4	4	4	3	59
12	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
13	4	4	2	3	3	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	56
14	4	3	2	3	3	4	3	3	4	3	1	2	3	3	4	45
15	3	3	3	3	3	1	3	2	2	3	3	3	3	2	3	40
16	3	2	3	4	3	1	3	3	3	2	2	2	4	2	3	40
17	3	4	3	4	3	2	3	4	3	4	3	3	4	4	4	51
18	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3	5	3	3	52
19	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	2	3	4	1	4	51
20	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	2	57
21	3	4	4	3	4	3	2	3	5	3	4	4	5	4	4	55
22	3	4	3	4	3	4	4	5	3	4	5	4	4	4	4	58
23	3	2	4	4	5	4	4	3	4	3	3	3	4	3	4	53
24	4	4	5	3	4	2	5	4	4	4	4	4	3	4	3	57
25	4	4	2	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	54
26	5	4	4	4	5	2	3	4	3	3	3	5	4	4	3	56
27	5	3	3	3	4	4	4	3	2	4	3	4	3	4	3	52
28	4	3	3	5	4	3	4	3	3	4	2	4	4	3	4	53
29	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	5	4	3	3	51
30	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	51

X14	Pearson Correlation	.122	.091	.398*	.541*	.245	.141	.341	.317	.340	.305	.367*	.345	.496*	1	.298	.617**
	Sig. (2-tailed)	.522	.634	.030	.002	.192	.457	.065	.088	.066	.101	.046	.062	.005		.110	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X15	Pearson Correlation	.117	.166	.343	.063	.235	.157	.252	.304	-.068	.081	.266	.199	.236	.298	1	.421*
	Sig. (2-tailed)	.539	.381	.063	.740	.211	.407	.179	.103	.723	.671	.155	.293	.210	.110		.021
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Total	Pearson Correlation	.493*	.573*	.749*	.645*	.493**	.452*	.538*	.810*	.458*	.478*	.684*	.585*	.590*	.617*	.421*	1
	Sig. (2-tailed)	.006	.001	.000	.000	.006	.012	.002	.000	.011	.008	.000	.001	.001	.000	.021	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

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

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

Lampiran 5 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan

Correlations

		Y01	Y02	Y03	Y04	Y05	Y06	Y07	Y08	Y09	Y10	Y11	Y12	Y13	Y14	Y15	Total
Y01	Pearson Correlation	1	.263	.303	.339	.637*	.364*	.381*	.393*	.086	.412*	.253	.309	.117	.596*	.290	.642**
	Sig. (2-tailed)		.160	.104	.067	.000	.048	.038	.032	.652	.024	.177	.096	.538	.001	.120	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y02	Pearson Correlation	.263	1	.374*	.204	.218	.220	.200	.473*	.162	.498*	.214	.275	.215	.357	-.027	.516**
	Sig. (2-tailed)	.160		.042	.279	.247	.244	.289	.008	.393	.005	.257	.142	.253	.053	.889	.003
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y03	Pearson Correlation	.303	.374*	1	.248	.651*	.111	.390*	.421*	.144	.234	.157	.180	.290	.440*	-.024	.549**
	Sig. (2-tailed)	.104	.042		.185	.000	.559	.033	.021	.448	.213	.408	.342	.120	.015	.901	.002
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y04	Pearson Correlation	.339	.204	.248	1	.428*	.374*	.476*	.545*	.204	.437*	.106	.056	.528*	.211	.366*	.591**
	Sig. (2-tailed)	.067	.279	.185		.018	.042	.008	.002	.279	.016	.576	.767	.003	.264	.047	.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y05	Pearson Correlation	.637**	.218	.651*	.428*	1	.341	.405*	.287	.222	.290	.128	.264	.358	.403*	.308	.655**
	Sig. (2-tailed)	.000	.247	.000	.018		.065	.026	.124	.239	.120	.499	.159	.052	.027	.098	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y06	Pearson Correlation	.364*	.220	.111	.374*	.341	1	.431*	.479*	.387*	.570*	.273	.164	.225	.387*	.465*	.659**
	Sig. (2-tailed)	.048	.244	.559	.042	.065		.017	.007	.035	.001	.144	.388	.231	.035	.010	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y07	Pearson Correlation	.381*	.200	.390*	.476*	.405*	.431*	1	.537*	.124	.691*	.172	.146	.016	.243	.133	.588**

	Sig. (2-tailed)	.038	.289	.033	.008	.026	.017		.002	.514	.000	.364	.441	.931	.195	.483	.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y08	Pearson Correlation	.393	.473	.421*	.545*	.287	.479*	.537*	1	.276	.655*	.483*	.209	.455*	.697*	.297	.801**
	Sig. (2-tailed)	.032	.008	.021	.002	.124	.007	.002		.139	.000	.007	.267	.012	.000	.112	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y09	Pearson Correlation	.086	.162	.144	.204	.222	.387*	.124	.276	1	.283	.246	.209	.376*	.232	.367*	.476**
	Sig. (2-tailed)	.652	.393	.448	.279	.239	.035	.514	.139		.130	.190	.267	.040	.217	.046	.008
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y10	Pearson Correlation	.412	.498	.234	.437*	.290	.570*	.691*	.655*	.283	1	.346	.306	.284	.526*	.304	.753**
	Sig. (2-tailed)	.024	.005	.213	.016	.120	.001	.000	.000	.130		.061	.100	.128	.003	.103	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y11	Pearson Correlation	.253	.214	.157	.106	.128	.273	.172	.483*	.246	.346	1	.425*	.299	.564*	.213	.568**
	Sig. (2-tailed)	.177	.257	.408	.576	.499	.144	.364	.007	.190	.061		.019	.108	.001	.258	.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y12	Pearson Correlation	.309	.275	.180	.056	.264	.164	.146	.209	.209	.306	.425*	1	.023	.433*	-.056	.449*
	Sig. (2-tailed)	.096	.142	.342	.767	.159	.388	.441	.267	.267	.100	.019		.902	.017	.768	.013
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y13	Pearson Correlation	.117	.215	.290	.528*	.358	.225	.016	.455*	.376*	.284	.299	.023	1	.312	.320	.517**
	Sig. (2-tailed)	.538	.253	.120	.003	.052	.231	.931	.012	.040	.128	.108	.902		.094	.085	.003
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y14	Pearson Correlation	.596	.357	.440*	.211	.403*	.387*	.243	.697*	.232	.526*	.564*	.433*	.312	1	.249	.754**
	Sig. (2-tailed)	.001	.053	.015	.264	.027	.035	.195	.000	.217	.003	.001	.017	.094		.184	.000

	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y15	Pearson Correlation	.290	-	-	.366*	.308	.465*	.133	.297	.367*	.304	.213	-	.320	.249	1	.458*
	Sig. (2-tailed)	.120	.889	.901	.047	.098	.010	.483	.112	.046	.103	.258	.768	.085	.184		.011
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Total	Pearson Correlation	.642	.516	.549*	.591*	.655*	.659*	.588*	.801*	.476*	.753*	.568*	.449*	.517*	.754*	.458*	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.003	.002	.001	.000	.000	.001	.000	.008	.000	.001	.013	.003	.000	.011	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

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

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

Lampiran 6 Tabel Distribusi R Tabel

LAMPIRAN

Lampiran 1. Tabel R-Hitung

Tabel R-Hitung

DF = n-2	0,1	0,05	0,02	0,01	0,001
	r 0,005	r 0,05	r 0,025	r 0,01	r 0,001
1	0,9877	0,9969	0,9995	0,9999	1,0000
2	0,9000	0,9500	0,9800	0,9900	0,9990
3	0,8054	0,8783	0,9343	0,9587	0,9911
4	0,7293	0,8114	0,8822	0,9172	0,9741
5	0,6694	0,7545	0,8329	0,8745	0,9509
6	0,6215	0,7067	0,7887	0,8343	0,9249
7	0,5822	0,6664	0,7498	0,7977	0,8983
8	0,5494	0,6319	0,7155	0,7646	0,8721
9	0,5214	0,6021	0,6851	0,7348	0,8470
10	0,4973	0,5760	0,6581	0,7079	0,8233
11	0,4762	0,5529	0,6339	0,6835	0,8010
12	0,4575	0,5324	0,6120	0,6614	0,7800
13	0,4409	0,5140	0,5923	0,6411	0,7604
14	0,4259	0,4973	0,5742	0,6226	0,7419
15	0,4124	0,4821	0,5577	0,6055	0,7247
16	0,4000	0,4683	0,5425	0,5897	0,7084
17	0,3887	0,4555	0,5285	0,5751	0,6932
18	0,3783	0,4438	0,5155	0,5614	0,6788
19	0,3687	0,4329	0,5034	0,5487	0,6652
20	0,3598	0,4227	0,4921	0,5368	0,6524
21	0,3515	0,4132	0,4815	0,5256	0,6402
22	0,3438	0,4044	0,4716	0,5151	0,6287
23	0,3365	0,3961	0,4622	0,5052	0,6178
24	0,3297	0,3882	0,4534	0,4958	0,6074
25	0,3233	0,3809	0,4451	0,4869	0,5974
26	0,3172	0,3739	0,4372	0,4785	0,5880
27	0,3115	0,3673	0,4297	0,4705	0,5790
28	0,3061	0,3610	0,4226	0,4629	0,5703
29	0,3009	0,3550	0,4158	0,4556	0,5620
30	0,2960	0,3494	0,4093	0,4487	0,5541
31	0,2913	0,3440	0,4032	0,4421	0,5465
32	0,2869	0,3388	0,3972	0,4357	0,5392
33	0,2826	0,3338	0,3916	0,4296	0,5322
34	0,2785	0,3291	0,3862	0,4238	0,5254
35	0,2746	0,3246	0,3810	0,4182	0,5189
36	0,2709	0,3202	0,3760	0,4128	0,5126
37	0,2673	0,3160	0,3712	0,4076	0,5066
38	0,2638	0,3120	0,3665	0,4026	0,5007

Lampiran 7 Tabel Distribusi T Tabel

LAMPIRAN 8, T Tabel Untuk Alpha α 5% t

df	0,05	0,025	df	0,05	0,025	df	0,05	0,025	df	0,05	0,025
1	6.314	12.706	53	1.674	2.006	105	1.659	1.983	157	1.655	1.975
2	2.920	4.303	54	1.674	2.005	106	1.659	1.983	158	1.655	1.975
3	2.353	3.182	55	1.673	2.004	107	1.659	1.982	159	1.654	1.975
4	2.132	2.776	56	1.673	2.003	108	1.659	1.982	160	1.654	1.975
5	2.015	2.571	57	1.672	2.002	109	1.659	1.982	161	1.654	1.975
6	1.943	2.447	58	1.672	2.002	110	1.659	1.982	162	1.654	1.975
7	1.895	2.365	59	1.671	2.001	111	1.659	1.982	163	1.654	1.975
8	1.860	2.306	60	1.671	2.000	112	1.659	1.981	164	1.654	1.975
9	1.833	2.262	61	1.670	2.000	113	1.658	1.981	165	1.654	1.974
10	1.812	2.228	62	1.670	1.999	114	1.658	1.981	166	1.654	1.974
11	1.796	2.201	63	1.669	1.998	115	1.658	1.981	167	1.654	1.974
12	1.782	2.179	64	1.669	1.998	116	1.658	1.981	168	1.654	1.974
13	1.771	2.160	65	1.669	1.997	117	1.658	1.980	169	1.654	1.974
14	1.761	2.145	66	1.668	1.997	118	1.658	1.980	170	1.654	1.974
15	1.753	2.131	67	1.668	1.996	119	1.658	1.980	171	1.654	1.974
16	1.746	2.120	68	1.668	1.995	120	1.658	1.980	172	1.654	1.974
17	1.740	2.110	69	1.667	1.995	121	1.658	1.980	173	1.654	1.974
18	1.734	2.101	70	1.667	1.994	122	1.657	1.980	174	1.654	1.974
19	1.729	2.093	71	1.667	1.995	123	1.657	1.979	175	1.654	1.974
20	1.725	2.086	72	1.666	1.993	124	1.657	1.979	176	1.654	1.974
21	1.721	2.080	73	1.666	1.993	125	1.657	1.979	177	1.654	1.973
22	1.717	2.074	74	1.666	1.993	126	1.657	1.979	178	1.653	1.973
23	1.714	2.069	75	1.665	1.992	127	1.657	1.979	179	1.653	1.973
24	1.711	2.064	76	1.665	1.992	128	1.657	1.979	180	1.653	1.973
25	1.708	2.060	77	1.665	1.991	129	1.657	1.979	181	1.653	1.973
26	1.706	2.056	78	1.665	1.991	130	1.657	1.978	182	1.653	1.973
27	1.703	2.052	79	1.664	1.990	131	1.657	1.978	183	1.654	1.973
28	1.701	2.048	80	1.664	1.990	132	1.656	1.978	184	1.653	1.973
29	1.699	2.045	81	1.664	1.990	133	1.656	1.978	185	1.653	1.973
30	1.697	2.042	82	1.664	1.989	134	1.656	1.978	186	1.653	1.973
31	1.696	2.040	83	1.663	1.989	135	1.656	1.978	187	1.653	1.973
32	1.694	2.037	84	1.663	1.989	136	1.656	1.978	188	1.653	1.973
33	1.692	2.035	85	1.663	1.988	137	1.656	1.977	189	1.654	1.973
34	1.691	2.032	86	1.663	1.988	138	1.656	1.977	190	1.653	1.973
35	1.690	2.030	87	1.663	1.988	139	1.656	1.977	191	1.653	1.972
36	1.688	2.028	88	1.662	1.987	140	1.656	1.977	192	1.653	1.972
37	1.687	2.026	89	1.662	1.987	141	1.656	1.977	193	1.653	1.972
38	1.686	2.024	90	1.662	1.987	142	1.656	1.977	194	1.653	1.972
39	1.685	2.023	91	1.662	1.986	143	1.656	1.977	195	1.654	1.972
40	1.684	2.021	92	1.662	1.986	144	1.656	1.977	196	1.653	1.972
41	1.683	2.020	93	1.661	1.986	145	1.655	1.976	197	1.653	1.972
42	1.682	2.018	94	1.661	1.986	146	1.655	1.976	198	1.653	1.972
43	1.681	2.017	95	1.661	1.985	147	1.655	1.976	199	1.653	1.972
44	1.680	2.015	96	1.661	1.985	148	1.655	1.976	200	1.653	1.972
45	1.679	2.014	97	1.661	1.985	149	1.655	1.976			
46	1.679	2.014	98	1.661	1.984	150	1.655	1.976			
47	1.678	2.013	99	1.660	1.984	151	1.655	1.976			
48	1.677	2.012	100	1.660	1.984	152	1.655	1.976			
49	1.677	2.011	101	1.660	1.984	153	1.655	1.976			
50	1.676	2.010	102	1.660	1.983	154	1.655	1.975			
51	1.675	2.008	103	1.660	1.983	155	1.655	1.975			
52	1.675	2.007	104	1.660	1.983	156	1.655	1.975			

Lampiran 8 Dokumentasi

